

女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究
「女性の活躍推進に関する自治体・企業調査」報告書

平成 23 年度～27 年度
文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業

平成 27 年 10 月

日本女子大学
現代女性キャリア研究所
(研究代表者：大沢真知子)

報告書発刊によせて

本報告書は、現代女性キャリア研究所が2011年度より文部科学省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」の採択を受け、5年間の予定で実施している「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」の第2テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」の一環として行われた調査報告である。

第2テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」は、女性の高学歴化や労働市場への参加が増大してきたわが国において、なおM字カーブが解消されない理由を解明し、いったん仕事をやめた女性が再就職するために大学がどのような支援ができるのかについて考察することを目的としている。

この目的に向かって、本研究所ではこれまでに、働く主体である女性一般に広く焦点を当て、2011年に東京圏在住の高学歴女性を対象として大規模な調査を行った。その結果、女性のキャリアがきわめて多様であること、将来の展望をもって女性がキャリアを積み重ねていける諸環境が十分に整っておらず、依然として女性はキャリアと家庭生活の二者択一を迫られる状況にあることがわかった（「女性とキャリアに関する調査報告書」2013）。

さらに、大学卒業後に資格を必要とする専門的職業に就いた場合と、より一般的な職業に就いた場合とでは、再就職に際して異なる支援が必要とされるのではないかとの仮説に立ち、それぞれのグループに関して大卒女性の就業実態や再就職意向調査を実施してきた。

そこから得られた知見は、「教職免許状取得者のキャリアに関する調査報告書（2013）」「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査（2013）」に示したとおりである。

しかし、大卒女性が再就職に関わる一方の主体であるなら、雇用側である企業がもう一方の主体として存在する。したがって、企業側における再就職の実態や意向を明らかにすることも、第2テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」を追求するためには、併せて重要な課題であると考えられる。また、女性の活躍推進が国の政策目標として掲げられ、各自治体においても、さまざまな取り組みが始まっていることも視野に入れる必要がある。こうした観点から、これまで実施した雇用される側の女性に対する調査に加え、雇用する側の企業に対して以下の3つの調査を実施した。

I 自治体調査

これまでも、女性センターや男女共同参画センターなどでは、女性の就労支援のための実践的な講座等が実施されてきたが、さらに、キャリアカウンセリングやインターンシップなど、新しい事業を実施している自治体も見受けられる。しかし、その取り組み内容や方法は、自治体ごとに異なり、それぞれに課題も見られる。本調査では、こうした自治体の再就職支援事業について、首都圏を例に取り上げながら、それぞれの事業内容や事業計画について調査し、特徴のある取り組みに焦点をあて、その効果や課題を明らかにする。

II 中小企業調査

雇用側である企業を主体とした企業側における再就職の実態や意向を明らかにするため、

全企業数の 99.7%（2012 年）を占めるとされる中小企業を対象として、女性の再就職の実態および企業の採用意向を明らかにすることを目的として本調査を実施した。

Ⅲ 経営者団体インタビュー調査

東京中小企業同友会を対象に聞き取り調査を行い、女性の再就職の実態や意識および、女性が再就職する際大学に求める支援のあり方などを探った。

少子高齢化が進む中で、女性の能力活用は避けてはとおれない最重要課題となっている。今後の女性の能力活用を考える上で調査の知見がその一助となればさいわいである。

現代女性キャリア研究所所長
大沢真知子

日本女子大学 現代女性キャリア研究所
「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」研究プロジェクト

調査チーム

大沢真知子	(日本女子大学人間社会学部・研究代表)
三具淳子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
杉浦浩美	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
盧回男	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
御手洗由佳	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
斉藤真由子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
佐田富美子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)

調査協力

植竹紀子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所)
塩澤容子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所)

「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」は、文部科学省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」における「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」の第2テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」(研究代表者：大沢真知子)の一環として実施されたものである。

I 自治体調査

〈女性の再就職支援に関する首都圏自治体の取り組み〉調査

目次

1. 調査の概要	9
(1) 調査の背景と目的	
(2) 調査対象と方法	
2. 調査結果	10
(1) 埼玉県	
(2) 東京都	
(3) 神奈川県	
(4) 千葉県	
3. 資料	39
(1) 埼玉県	
(2) 東京都	
(3) 神奈川県	
(4) 千葉県	

1. 調査概要

(1) 調査の背景と目的

本調査は、女性の再就職に大学がどのような支援を提供できるのかを明らかにすることを目的とした文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業（2011～2015 年）の一環として実施したものである。

女性の活躍推進が国の政策目標として掲げられ、各自治体においても、さまざまな取り組みが始まっている。これまでも、女性センターや男女共同参画センターなどでは、女性の就労支援のための実践的な講座等が実施されてきたが、さらに、キャリアカウンセリングやインターンシップなど、新しい事業を実施している自治体も見受けられる。しかし、その取り組み内容や方法は、自治体ごとに異なり、それぞれに課題も見られる。本調査では、こうした自治体の再就職支援事業について、首都圏を例に取り上げながら、それぞれの事業内容や事業計画について調査し、特徴のある取り組みに焦点をあて、その効果や課題を明らかにする。

(2) 調査対象と方法

1) 調査対象・実施時期

キャリアセンター、男女共同参画課、再就職支援担当者

- ①埼玉県（2014 年 10 月 4 日）
- ②東京都（2014 年 11 月 28 日）
- ③神奈川県（2015 年 2 月 24 日）
- ④千葉県（2015 年 3 月 6 日）

2) 調査方法

担当者への聞き取り調査

3) 主な調査項目

女性の再就職支援への取り組み・事業の全体像
キャリアカウンセリングと職業紹介の実態と成果
独自のプロジェクトや取組
ハローワークとのすみわけ
課題と展望
大学との連携について

2. 調査結果

埼玉県、東京都、神奈川県、千葉県の順に調査結果を掲載する。

(1) 埼玉県

＜回答者所属部署・職位＞

埼玉県産業労働部ウーマノミクス課 埼玉県女性キャリアセンター駐在
女性チャレンジ・女性就業相談担当

1) 女性の再就職支援の全体像（中心となる部署、関係部署との連携、ハローワークとの連携とその成果と課題、外部委託など）

埼玉県の再就職支援事業として、上田知事が平成 24 年度から「ウーマノミクスプロジェクト」を立ち上げ、産業労働部のウーマノミクス課が事務局となり、仕事と子育てを両立できる社会を埼玉から作ろうということでやっております。

埼玉県の状況を見ていただくと、全国に比べても M 字のところがさらに低い状況です。背景としては、核家族の占める割合が全国で 2 番目に高いとか、男性の就業時間が全国で 3 番目に長いということがあります。一方で、就業を希望している女性は全国で 4 番目に多いということで、なんとかこの M 字を全国並みにしていこうと、5 か年の計画にも載せて取り組んでいるところです。一般に、第一子が生まれた後、辞める方が多いということですが、これは埼玉県についても同じで 6 割以上です。ですから、出産・子育てというのが一番の課題になっております。

＜ウーマノミクスプロジェクトの経緯＞

上田知事が平成 15 年度から知事になり、その後女性のチャレンジ支援ということで、この With You もそうですが、女性の個性、能力を十分に発揮する社会、女性がチャレンジできるような支援をしようと始めました。女性キャリアセンターもその後、20 年 5 月から開設をいたしました。最初は今より小さいスタートだったんですけども、開設自体は早めに始めておりました。

平成 24 年からウーマノミクス課を設けて経済団体と一緒に組織を作って今やっているとこです。女性の就業支援というと、埼玉の場合は、平成 25 年 5 月からハローワーク特区ということで、全国でも佐賀県と埼玉だけなんですけれども、地方自治体にハローワークを移管するような特区として今やっています。さらに、女性キャリアセンターとはまた別にサテライトが埼京線の武蔵浦和にありまして、そちらにも女性コーナーということでカウンセリングなり、セミナーとかも合わせてやっております。

女性の就業だけでなく起業支援ということで、起業支援ルームみたいなものも、25 年 6 月から北与野の駅のすぐのところに開設しております。

いろいろ、千葉県とか東京、神奈川も含めた九都県市にも諮ってウーマノミクスということで取り組んでいるところです。

ウーマノミクスプロジェクトの内容というのは、1 つは働きやすい環境の整備ということで、働きやすい環境を整備するには企業がそのようになっていただかないといけないということで、企業、特にトップに対して 5,000 社ほど直接働きかけをしております。短時間

(勤務)とかフレックスタイム、そういった多様な働き方ができる企業を県で認定する制度も設けて、2,000社を目標に、今1,100社ぐらい認定を受けていただいております。

あと、いろいろな講座、女性のキャリアの継続支援という形でこういう取り組みをやっております。また、保育の充実ということで認可保育所の整備、あるいは企業内保育なども整備をして進めております。

今回女性の就業起業支援ということで、その中心としてはやはり女性キャリアセンターでの就業支援、それとハローワーク特区でのサテライト、先ほどの女性の起業の支援ということで大きくこの3つを中心にやっているところです。

あと、ウーマノミクスで経済を活性化という意味では、消費拡大とかいったところも、いろいろイベントなりキャンペーンをやったりして取り組んでいるところです。以下は、細かいそれぞれの項目について、こういう形で説明がありますけれども省略させていただきます。

2) キャリアカウンセリング、職業紹介(担当、方法、実施件数、成果、求職者の属性における特徴、求める仕事の特徴など)

①「カウンセリング」「職場体験」「職場見学」

女性キャリアセンターというところで、どういうことをやっているかと言いますと、1つは求職者に向けてのカウンセリングと職業紹介です。後でご説明しますが、女性キャリアセンターにいらっしゃる方というのが、ブランクがあつてすぐに働くというところまではいかず、ある程度、条件が整ってからとか、まだ準備段階の方が多くということで、そのへんのところから丁寧に支援をしているところです。

それから、実際に今、働いている方に対しても、キャリアアップ、スキルアップということで、そういった女性向けの講座もやっております。

また、基本はカウンセリングセミナーですが、それ以外に職業紹介もやっております。

個人の希望に沿った求人を開拓するための開拓員みたいなものも置き、希望を取ってマッチングをしているという状況です。

サテライトのほうも同じような形です。こちらは25年からで、まだちょうど1年たったところですが、駅から近いということと、ハローワークと同じ情報がすぐに提供できる環境にあるということがメインとなっています。

起業につきましてはこういったセミナー、総合職とか、支援ルーム、実際に窓口ということでやっているところです。

もう1つ、女性キャリアセンターの事業内容ということで、カウンセリングを中心に予約制でやっております。面談相談で、準備段階からいろんな悩みを聞いています。全員女性のカウンセラーが受けています。その他、面接とか就職活動がなかなかうまくいかない方については、就職活動に役立つセミナーのメニューをいろいろ取り揃えています。年間200回ぐらい開設しており、参加者は4,393人です。

面談相談につきましても、年間のべ4,000人ぐらい受けております。面談は3,977人、電話が1,060人。

もう1つは出前相談です。女性キャリアセンターは、ここ新都心にありますので、なか

なか埼玉県内北部とか西部の方は、来られないんです。その場合に、セミナーを出前で行っております。先ほどのセミナー参加者 4,393 人で、正確にはセミナー回数 208 回、出前がその内 101 回です。出前のほうがちょっと少ないのですが、4,393 人の中の 1,373 人が参加しています。

もう 1 つ、4 番の福祉施設の職場体験もやっています。セミナーだけですとなかなか実態が分からないということで、特に介護、保育という仕事は、女性にも興味があったり、あるいは施設側も人が不足しているということもあって、福祉施設に直接行って 2 日間ぐらいの体験をしていただくということを 25 年度から始めています。いわゆるインターンシップです。2 日間でワンセットで、396 人の方が参加しています。

また、「職場見学」というのは、主婦とかブランクが長かった方が、実際に一般企業を見学し、その後また面談を受けていただくということで、さっきの職場体験もそうですが、まず最初に面談をして、体験をして、その後アフターフォローということで、また面談という形で就業に結び付けていくようなことを行っております。見学のほうは、のべ人数で 778 人、25 年度は年間 400 回行っております。見学も職場体験も何度体験していただいてもいいですし、面談自体も特に回数制限なく、何度やっていただいてもということです。

②「職業紹介」

職業紹介ということで、「求人開拓員」が希望を伺って実際にそういったところを探して、昨年場合は 1,930 件紹介しています。職業紹介自体は、平成 23 年からやってきました。その前は、ブランクある方が多かったのも、どちらかというと職業紹介というよりは、面談で準備を整えるというふうなことを中心に行っており、23 年から職業紹介もやってきました。また、ハローワークの求人情報が自治体にも提供できるようになり、実は今月からそういった求人情報も提供していこうということで新たにブースを設けることも考えています。

女性キャリアセンター利用者で、最終的に就職した人数というのが、平成 25 年度で 1,121 人です。（ただし、すべてが紹介した 1,930 件ということではなく、自分で探されている方もいますので。）

これまでをのべにしますと、就職確認者数は 4,000 人です。

③利用者の状況

利用者の状況としては、これまで開所から 4 万人ぐらい利用されていますが、年代としては 30 代、40 代が多く、お子さんがいらっしゃる方が 5 割、6 割ぐらいです。主には、先ほど言いましたように、面談、セミナーが利用状況としては多いです。主な相談内容としては、仕事への不安、ブランクとか気持ちの整理というのが 9%、適職の探し方が 11%、求職活動の方法が分からないという相談が 13%、あと応募書類、面接、セミナーの関係もありまして 26%という状況になっています。応募書類、面接相談、具体的に就職の活動の仕方を相談される方が多いという状況です。

希望の職種と希望の形態ですが、事務職がどうしても多いのと、正社員という希望が多いですが、一方で育児をしながら、となると、パート、アルバイトで可能な範囲でやりた

いという方もいます。時期としては、ここの利用者の方に限って言えば、7割ぐらいが条件が整ってからと、いう方でしょうか。条件というのは、やはり保育所へ入ってからとか、長いスパンで考えている方が多いという傾向にはあります。

働きたい理由としては、自分らしい生活を実現したいとか、社会とのつながりを持ちたいとか。生活費の足しにしたいというのは25%という状況になっております。

就職者数は、先ほど1,121人ということで、20年、開設した当時はあまり就職紹介はやっておりませんでしたので数字が低いですが、23年から始めて800、900、1,000とのびております。全埼玉県内の女性を考えると、これでもまだまだ一握りの状況にはありますけれども、少しずつ増やしてきているという状況です。ただ、雇用形態として見てみますと、パートが、正社員に比較すると圧倒的に多い状況です。

あと、女性キャリアセンターはどうしても、外勤の方の支援ですが、在宅就業支援ということ去年からやっておりまして、今年もさらに本格的に実践編ということで、在宅ワークのためのワーカー育成みたいなことをやっております。これはデータがあまり出ていけませんので参考までですが、在宅支援として入門編を800人の定員でやっております。在宅ワークに関心があって、まだやられてない方を対象に、「在宅ワークとはどういうものか」とか、そういったお話を1回限りするもので、800人に対してかなりの応募が来ております。定員をかなり超えているような状況です。

あと、実践編というのは、実際に在宅ワークを始めるための準備、ノウハウを教えるコースです。在宅ワークにも種類があって、ウェブ制作、ライティングの初級と中級、テープ起こし、自宅で電話を受けるコールセンター業務の、全部で5コースあります。1コース20名ですから合計で100名のワーカーを育成する実践編コースも、16日間、4か月ぐらいかけて今やっているところです。育児をしながらブランクがないように在宅を希望されている方も多いですし、ゆくゆくは外勤のために在宅ワークをやっている方も多いですし、本格的に自分で起業しようということで考えていらっしゃる方もいます。

在宅ワークにおいては、リーダー育成ということで、この「リーダー」というのは、仕事の斡旋、仲介できるような方のことですが、そういう仕事をやるリーダーを育てようというコースもあります。12名で5か月、40日間で、いろいろな集合研修とeラーニングを使ったセミナーなどです。

すでに、現役でやられている方もいらっしゃるのので、「現役在宅就業者大集合」というので、情報交換とかネットワークを作って収入をアップしようということもやっています。先にあげた2つは在宅ワーカーを育成すること、あとの2つ、「リーダー育成」とか「在宅就業者大集合」については、収入アップ、処遇改善を図ろうということをやっています。

もう1つ、斡旋ではないのですが、今、アウトソーシングをやられている企業もありまして、そういった企業と育てたワーカーを交流させて仕事の受注機会を生み出そうということも予定しております。ビジネス交流会ということですね。顔合わせしていただいて、その後仕事を受けてもらえるなら、ということです。

④ハローワークとのすみわけ

女性キャリアセンターの場合は、準備段階で、すぐに仕事を見つけられるところまで行っていないような方も相談に来ていただくということを中心に行っておりますので、そこで、ハローワークとの違いがあります。

ただ、一方で2014年10月から、ハローワークの情報提供もしますので、ある程度条件が整った方についてはいろいろ求人開拓をしますし、情報提供もするという考えで今取り組んでいるところです。ハローワークの情報を頭に入れつつ、また、日本マンパワーという、この業務自体を委託している民間企業で、有料職業紹介許可も受けているので、マンパワー独自の情報もありまして、それと合わせてです。あと、実際に希望を聞いて企業に直接当たるだけでなく、ハローワークの情報を基に打診をして紹介するような形に、検索できるようになりますし、ハローワーク特区ということで、自治体職員が実際職業紹介できるというのを実証するというのもありまして、職員もやるようになります。

3) 女性の再就職支援についての課題、展望

①展望

今は、事務職を希望する方が多いのですが、事務職が一番人気が高いので、その分求人もすぐ埋まってしまいます。視野を広げるためにいろいろな職場を見学していただくと、事務職がいいと言っている方でも、それ以外の、たとえば福祉関係ですとかでも、意外と自分に向いているのかな、というか、考えてみようかな、という方も、中には出てきているというふうに思います。そうした職場は、人材不足ですから、受け入れ側も、非常に今ウエルカムなんです。福祉施設とか保育などですね。今281施設が体験の受け入れに協力いただいています。介護施設がそのうち200、保育施設が65、障害者施設が7ということで、現時点では281の施設が、職場体験や職場見学の受け入れをしています。

保育や福祉の「職場体験」は、資格がない方もできるということで、補助的なものを行っています。実際、全く素人の方が行くので、あくまでも体験だけで主体的にはなかなかできないのですが、ただ、やることによって今までのイメージと違った、自分でもできるというふうな自信にもなることもあるようです。

民間企業のほうも昨年度につきましては61企業、製造業、金融、ホテル、小売り、調剤薬局、いろんな業種をご協力いただいて見学させていただくのと、実際にそこで働いている社員の方との意見交換みたいなものをして、実際に見て、話を聞いてみると意外と自分が思っていたイメージと違って、働きやすい職場だったりというふうに感じられるか方もいて、そういうので就労に結びつく場合もあるということです。これは25年度からやっており、結構人気がありますので、引き続き再就職支援事業ということでやっていきたいと思っています。

体験している企業に就職される場合もありますし、募集はしておらず、あくまでも体験の受け入れだけ、というところもあります。多様な働き方を推進する企業を、県で2,000社ほど認定させていただくという働きかけを行っているのですが、そういうところは女性に働きやすい職場ということで、ご協力いただいているというところもあります。

す。

あと、セミナーの中では「プチ会社説明会」という言い方で、何社か企業の人事担当の方に来ていただいて PR をしていただいています。そこは会社説明会なので、ある程度、求人をしている企業を呼んで、実際にセミナーの参加者にマッチングするようなことも、年に何回か、やっています。福祉、介護施設のほうも、施設の方に来ていただいてマッチングするようなことも、セミナーの中でやっております。協力企業というのはどんどん増やしていきたいと思っています。介護、保育だけでなく、もう少し違う業種も来年度以降、考えていきたいと思っています。

今、建設業やサービス業は人材が不足しているということで、募集や採用の可能性もあるのかということで、人手不足の業種なり、女性がまだあまり入り込んでいないような分野も、少し広げていければということで、来年度はそういった取り組みも、検討はしているところです。

②課題 認知度

30代女性の求職者数は、24年度で35,900人という調査結果です。この全てを女性キャリアセンターで、というわけにはいかないです。他との連携が必要となります。また、それぞれの希望に沿った就職を支援するというのが、今後の課題です。ハローワークの求人情報なり、そういったものを新たに入れてたりして、今までの求人開拓はやりつつ、条件が整う方には、広く情報を提供して、選択肢の幅を広げられるようにしていきたいです。

徐々に女性キャリアセンターという名前も、7年目で、少し定着はしてきていますので、さらに、さいたま市以外にも PR していきたいなと思っています。

広報としてはホームページと、チラシですね。また、いろんな福祉部とか子育て支援センターとか、そういったところに職員が行って女性キャリアセンターの PR をさせていただいたり、ウーマノフェスタとか、近隣にあるイオンなどスーパーのイベントにも職員が通って積極的に PR しています。あとカウンセラーも行って、出前相談ではないですけど、お話を聞きたい方には簡単な診断をしてあげています。ワークシートみたいなもので、イベントなので細かい相談はできないので、そういった診断をして、もしよろしければご相談ということで、PR は積極的にやっているところです。

認知度については、一概になんとも言えないのですが、埼玉新都心、さいたま市内ではかなりの認知度はあると思いますが、それ以外は、どうでしょうか。埼玉県内63市町ありますが、36市町では出前セミナーと相談もやっています。全市町できればよいのですが、なかなか行けない地域もあります。市町村と連携して PR はさせていただいています。あとは子育て支援センターとかハローワークとも連携して、お互いにパンフレットを置いてます。

③課題 スキルアップ

ここではスキルアップと言いますか、就業訓練まではできないので、そういう職業訓練との連携みたいなものも探っていきたいと考えています。県内に職業訓練校なり職業能力開発センターというところもありまして、ITとか介護とか、いろんな訓練も受けら

れるのですが、びっしり何か月か通わないといけない。失業者の方が条件なので、育児をしながら、という方にはハードルが高いのではないかと。そこをちょっと、ゆるやかにワンクッション入れるような体験型のものを考えたいのです。職業訓練に結びつくようなものです。職業訓練校のほうも、なかなか人が集まらないという部分もありまして、そこを今、検討しております。国の事業とは別に、県として間に入る。女性がやりたいような、職業訓練を考えております。

4) 女性再就職支援において大学に期待する役割

女性の実態なり意識なりを、踏まえた調査研究をしていただいて、その成果をフィードバックするような、行政の取り組みに生かしていくようなことをお願いしたいです。行政ですと、ほんとに目の前の業務におわれ、実際に何が課題なのか、じっくりと分析する時間もなくて、その場の対応に追われているというのが実際のところなので、広い視野なり専門的な視野で、課題なりを分析していただいて、それを提案していただくということがあれば、やっていただいてもいいかなと思います。

（２）東京都

＜回答者所属部署・職位＞

東京都産業労働局雇用就業部若年者就業推進担当課 担当者

１）女性の再就職支援の全体像

出産、育児、介護等で離職した女性の再就職を支援において、今年度の大きな動きとしては、飯田橋の東京しごとセンターに、「女性しごと応援テラス」という女性の再就職専門の窓口を 7 月 26 日に開設したということが大きな取り組みです。この窓口を使って、いろいろなサービスを行うとともに、いろいろな女性の再就職に向けたいろいろな支援がありますので、それをうまく組み合わせて再就職を支援していこうと考えているところです。実際この窓口の中、窓口の外も含めてなのですが、女性の再就職に関する支援プログラムということで、今のセミナーですとか、そのほか職場体験ですとか、そういったものを組み合わせた、女性再就職サポートプログラムというものを提供しておりまして、そういったものをこの飯田橋のしごとセンター、あるいは少し外に出向いて行って、各地域の中で行っていくというようなことを、本年度やっていくという形で、今行っているというようなところであります。

実際に行っているサポートプログラムの内容ですが、東京しごとセンター実施しているもの（飯田橋で行っているもの）と、都内各地域で展開しているものとして、市町村等と連携を図りながら、どうしても拠点が飯田橋と、多摩の国分寺にあり、そこだけに限られてしまいますので、地域に出向いていくような形で、杉並区ですとか、足立ですとか、わりと住宅地なんかを中心に、こちらから出向いていくような形でいろいろなセミナーですとか、プログラムを提供しています。

＜女性の再就職サポートプログラムの実施＞

女性の再就職サポートプログラムは、いろいろな講義ですとか、職場体験を組み合わせた総合的なプログラムということになっていまして、こちらは 11 日間、わりと長期のプログラムになります。いわゆる座学的なものですとか、あるいは今回パソコン実習の関係が中心になっていますけれども、こういったスキル習得のもの、あるいはビジネスマナーですとか、あとは毛色の違うものとしては実際に再就職した方との交流会、人事担当者との交流会、あるいは職場体験、あとはグループディスカッションなどですね。少し長めの 11 日間のプログラムを通じて、再就職を目指しているというようなプログラムです。このプログラムについては、少し以前からやっておりまして、これからこれをメインのプログラムとして女性の再就職を支援していくというような形です。年間 300 人ぐらいの利用というのが実情です。

あとは女性の就職サポートプログラムの地域型というものがございます。基本的にはこの 11 日間のサポートプログラムの内容と同様の内容をギュッと 5 日間に圧縮しまして、それを地域に出向いて行って、地域の自治体の施設などをお借りして、そこで提供しているというようなもの。それが女性の再就職サポートプログラムの地域型というような形になります。中身は拠点型とほぼ同様の内容をギュッと圧縮しているのです。

より基礎的なことをメインとさせていただいています。これ以前に、これはわりと 11 日間と 5 日間という長期のプログラムになってしまいますので、もう少しギュッと、セミナ

一形式で1日で、1日来れば、とりあえず基礎的な知識は身に付くというような形で、女性の再就職支援セミナーですとか、あるいは子育てされている女性の方のセミナーといったものを行っているというのが、大きな全体像となります。特に力を入れているものということだと、今年度新規ということであれば、やはりこちらの窓口の開設というのが、今非常に大きな話ではございますので、せっかく窓口を作ったわけですので、ここをいかに利用していただくのかということに、今は力を入れているところでございます。

<セミナーの開催>

あとセミナーの方ですけれども、従来から飯田橋の方ではやっていたのですけれども、地域に出向いていくという取り組みを、まだ去年ぐらいから始めたばかりですので、より地域に密着をしてといいますか、飯田橋だけではなくて、出向いて行って、地域に根差したような形でやっていきたいと考えていますので、そういったところを今年度から新規でやっているという形になります。対象は、特段子育て中の方に限定しているわけではないです。子育て女性向けセミナーについては、そういった子育てをしている方を前提にしていますけれども、それ以外については特段何かしらそういう縛りを付けているわけではないです。ただ、前職があつてという方が対象となります。基本的には女性の再就職支援ということを念頭に置いてやっていますので、いったん何らかの理由で離職をされて、再就職を目指されている方、そういった方がメインのターゲットにはなります。(特段別に再就職に限定しているといいますか、そういう方でないとかだめというふうに区切っているわけではないのですが。)

<年齢別のサービス>

例えば若い女性の方ですと、ここの女性の窓口以外にしごとセンターで、年齢別に分かれているいろいろなサービスをやっております、ヤング、ミドル、シニアというように年齢で分けています。もともとそれとは少し独立した形で、この女性向けサービスというのがあるのですけれども、もともとこの女性向けサービスはミドルの中に入っていたのです。それをかなりニーズが高くなってきたということで、ミドルから独立するような形で今年度新規に設けました。例えば若い女性の方であれば、こちらの女性向けサービスを利用していただくこともできますし、ヤング向けの、特に新卒向けのサービスというのもずっとやってございますので、どちらも併せて利用していただければいいのかなと。ただメインのターゲットとしては、やはり再就職になってしまいますので、求人情報などはそちらの再就職向けの求人枠が多く、要はそういう特色はございますけれども、絶対こっちを利用してくださいというわけではないです。

一応、よりバリバリ働きたい、別に家庭とか、制約とか関係なく、バリバリ働きたいような方は、年齢層に応じた支援で。女性向けサービスのコンセプトが家庭と仕事の両立というところにターゲットを絞って、求人の開拓なんかもよりそういったところを中心に開拓をしているもので、そこは少し棲み分けをして、自分も家庭なんかとかいうか、バリバリ正社員を目指してという方だったら、もちろんこちらにも正社員の求人もちろんあるのですけれども、家庭との両立ということをコンセプト、中心に置いているということです。

今年初めて設置したのですけど、2007年から、しごとセンターの中で、女性の専用のア

アドバイザーというのですか、キャリアカウンセラーを設置しました。先ほどミドルコーナーメインでと申し上げましたが、アドバイザーを設置して、女性の方向けの相談にはもうすでに応じていました。女性の再就職サポートプログラムの拠点型で、ミドルコーナーの時代からやっていたものです。

そういう意味では前々からやっていたのですが、特に安倍政権になって、国の活躍推進みたいなことをいわれていて、その動きの中で、かなり女性の再就職に関するニーズですとか、あるいは行政としてももっと拡充していくべきというような声も出てきているというのが現状ですので、その対応をする形で、徐々に徐々にサービスを広げていって、今年度独立した窓口の設置に至ったという形です。そういう意味では前からそういった再就職向けサービスはやっているのですが、最近になって徐々に拡充してきているという、そういう状況にあります。

2) キャリアカウンセリング、職業紹介

キャリアカウンセリングですと、東京しごとセンター内の職業紹介で、東京しごとセンターでわりと民間の活力の導入といいますか、民間の知識だとかノウハウを活用しながら運営をしているようなところもございまして、実際に女性の窓口の運営については、パソナに委託しているという形を取っています。実際窓口に行ってくださいと、アドバイザー、キャリアカウンセラーの資格を持っているアドバイザーがおりまして、窓口の応援テラスでポストを用意して相談に当たっているという体制になります。カウンセラーは、来られた方ごとに専任のアドバイザーを決めて、基本的に45分で、わりと時間を取って、じっくりお話を伺って、その中で今後特に女性しごと応援テラスの方は、仕事と家庭の両立ということをテーマにしていますので、こういった働き方を希望されているのかというようなことを中心に、詳しくその人の希望とか条件等を聞かせていただくという形でカウンセリングをしています。

職業紹介とか求人開拓についても、基本的にはパソナに専門の求人開拓を置いて、求人開拓員を置いておりまして、そこを通じて開拓していると。いろいろなダイレクトメールや、チラシ等を企業に出したり、あるいは企業に直接出向いたりしながら、求人を開拓していくと。その際特に仕事と家庭が両立しやすいような、そういった求人の開拓に使われるようにしているという形になってございます。

あと件数なのですけども、実施件数と書いてありますが、この窓口は7月26日に開設して、まだ開設してから数カ月なのです。とりあえず10月末の時点で新規の登録者というのが大体500人ちょっときています。

まだ開設して数カ月ということもあるので、もう少し期間をおいて、中長期的に見てみると、なかなかその評価というのは難しいのかなと思います。

<求職者の属性や特徴>

特に詳細の分析をしているわけではないのですが、実際その窓口の担当者の方に聞いてみると、窓口に来ていただく女性の特性ということであると、40代の女性が数としては一番多い。次いで30代、その次50代という属性になっているそうです。再就職を目指す理由としては、経済的な事情によるという方が大体6割ぐらい。そのほか社会とのつながり

を維持したいとか、自己実現ですとか、特に家にいてやることがないので、そういった方々が残りを占めているというような形です。ここに来られる方の希望される仕事の内容として、やはり事務系のパートですとか、アルバイトを希望される方が多いと聞いています。特に最初から正社員としてフルタイムで働くというよりも、むしろ家庭と両立しながら、週 2 日とか 3 日とかというので、割と自宅の近くとか、時間だとか場所がわりと限定されているような、そういった求人を、時間をかけて探したいというような方が多いと聞いております。

<職場体験>

東京都との事業の中で職場体験というのは、先ほども女性のプログラムの中でも職場体験がございます。11 日間のプログラムのうちの 1 日を職場体験に当てているというのが現状です。せめて職場体験だけにフォーカスしたような、中小企業庁がやっている主婦インターンシップのような事業は特段ありませんので、このプログラムの一環としてやっているというのが現状です。

利用件数についてなのですけれども、利用件数といいますかサポートプログラム自体、今年度一応 300 人規模で実施する予定で、定員を上回る応募をいただいていますので、ほぼ 300 人ぐらいの人が受けられることになると思っています。

あと職場体験から就職につながった件数は、そういったデータがないので、不明です。

<ハローワークとの差異化>

国の方、マザーズハローワークが渋谷と日暮里に今ございます。そういう意味では、正直申し上げて、窓口で、専任のアドバイザーが付いて、両立しやすいような求人を紹介いたしますよと、お子さまが一緒でも来られるようなキッズスペースなんかも用意していますよということで、やっているサービスとしてはマザーズハローワークとかなり似通っているという現状です。そういう意味ではサービスの提供時間が違うとか、そういう細かい点での違いはあるのですけれども、まあ正直申し上げてそんなに違いはないというのが現状で、逆に言うとそんなにマザーズとの差異化を図るというよりも、まだ国の方も 23 区では 2 カ所しかございませんし、東京都も飯田橋の一カ所で、これで十分だとは考えておりませんので、むしろ両方で連携を図りながら、地域的にも補完をし合いながら協力をしていくということの方がむしろ重要と考えています。

そういう考え方のもと、国のマザーズハローワークもチラシをお互いに置きあったり、ここでやっているセミナーですとかいろいろな事業を、お互いに意見交換したりしながら、お互いに情報提供をし合いながら、連携して地域的に補完しながら事業をしているというのが現状と考えています。

3) 女性の再就職支援についての課題、展望

先ほど申し上げた話と若干かぶるのですが、東京都としては今年度の取り組みとして、応援テラスを開設いたしました。せっかく開設したからには、やはり利用者を増やしていかなければいけないと思いますが、PR とか普及啓発、周知等はしていかなければいけないと思います。まだ現状、そんなに浸透度という意味では、国のマザーズハローワークに比

べてもまだまだこれからだと思っていますので、そこでつくったこのテラスは、多くの方に利用していただけるように普及啓発をやっていかなければいけないと思っています。それに加えて、せっかく窓口を利用していただいている方々の声を聞きながら、そういったニーズを十分に踏まえながら、どういった支援をするというか、事業を要望されているのか、そういった声をいろいろ聞きながら、サービスの充実であったり、あるいはよりきめ細かく、対象者の方の条件だとか、希望に沿う形の事業というのは、声を聞きながら充実させていかなければいけないなと思っています。それと今後の課題、そういった形で今後事業を進めていきたいと考えているところです。

4) 女性再就職支援において大学に期待する役割

正直申し上げて、今東京都の事業の中で、特に大学と連携して女性の再就職で何かやっているという、現状何もないのが実態ではあります。より高度な専門知識ですとか、よりすぐく特定分野のかなり高度な知識が必要とされる分野での女性の再就職では、大学と連携していく余地というのはあるのかなと思うのですが、テラスを開設してまだ数カ月ですけれども、現状利用者の声を聞く限り、そういった利用者の方は正直あまり多くないというのが現状です。先ほど申し上げた通り、パートとかアルバイトで、時間だとか場所をある程度限定した仕事で家庭と両立しながらやっていきたいという方々が多いというのが現状ですので、そことどう整合性を図っていくのかというのはあるのですが、そういった声も踏まえながら、今後の課題としては、今後利用者も増えていくと、いろいろな要望みたいなものが出てくると思いますので、そういった中で大学との連携という要望が強くなれば、そういったところも考えていかなければいけないのかなと考えているということです。

(3) 神奈川県

<回答者所属部署・職位>

産業労働局労働部労政福祉課両立支援グループ 担当者

1) 女性の再就職支援の全体像

私ども、この産業労働局というところに所属しております。これが幾つかの部に分かれておりますが、こちらの労働部は、本庁では3課ございます。労政福祉課、雇用対策課、産業人材課と分かれていまして、労働政策をこの3課でおこなっているというところです。

今日、ご説明をさせていただく私どもは、男女問わず、労働施策の対応をいろいろしておりますけれども、今、テーマになっています、女性、若者、高齢者の3つにつきましては労働の3課で分けていまして、女性に関しましては労政福祉課、雇用対策課につきましては若者。

女性以外につきましては、雇用対策課が管理しています。といいますのは、もともと雇用対策課で一手に就業支援をおこなってきてはいるのです。

労政福祉課では、もともと女性の両立支援ということで、就業継続支援をやっていたのです。それで現在、女性の就業支援をやるに至りまして経緯としまして、就業継続だけでは数が減っていく一方ですので、辞めてしまった人にも再度、就職をしていただきたい。それも支援したいという主旨から、本来、就業支援自体は雇用対策課なのですが、就業継続と併せ、就業支援をするという考えで、労政福祉課で今、所管をしているという、ややこしいあれなのです。

産業人材課のほうにつきましては、職務訓練校を持っております。こちらで職務の（能力開発を行なっています）。

2) キャリアカウンセリング、職業紹介

<ハローワークとの連携>

（この事業は）25年から始めましたので、今、2年目の終わりになります。

一体としてやるということで、神奈川労働局さんとさせていただいていますので、つまり、ハローワーク横浜の中で業務の役割分担をしているようなイメージで考えていただければいいと思います。

マザーズハローワークはマザーズハローワークとして、おいでになった女性の方に対し、職業紹介や就業支援をやっておるのですが、それに加えて、キャリアカウンセリングをほぼ毎日おこないますことで、例えば窓口に来られました女性の方で、再就職を希望される方が、例えばブランクが長いなど、さまざまな事情で窓口においでになっても、すぐに職業紹介ができる状況でない方がいらっしゃいます。

ですので、まず自分を見つめ直したり、今までのキャリアの棚卸をしたりといいました部分を、県の事業で置いています、キャリアカウンセリングでしっかりやっていただきます。キャリアカウンセリングを受けました後に、職業紹介を受けられるような状況になりましたところで、再度、マザーズハローワークにお渡しすることでスムーズに職業紹介に向かっただけのような感じで、一体的にさせていただいている状況になります。

（資料によると25年度は37人、26年度4月から12月までで38人）。26年12月まで

の第 3 四半期までの就業されました方の人数が昨年度を超えましたので、やはりキャリアカウンセリングで何回かやっていただきました方が、就職につながりつつあるのかなと、今、考えているところです。

ですので、このまま定着をしていただければ、積み重なって成果が出るのかなと感じているのですけれども。

<キャリアカウンセリング>

基本的に月曜日から木曜日までやっております。持ってきたのを忘れていました。キャリアカウンセリングのチラシになります。後ろにいつにやっているかという場所や連絡先等がございます。

NPO 法人に委託して実施をしております。現状、1 人の女性カウンセラーが詰めておりまして、対応するということでやっております。少し狭いので 1 人しかいられないという事情もございまして、1 名です。

<就職セミナー>

こちらは一体的にやっていますのとは別に、まとめて県の事業としまして、女性の就業支援をいうものを、この NPO に委託をしているのです。ですので、カウンセリングとは別にやっています。参考に、セミナーをやっております。

これは 3 回セットなのですが、希望する回だけでも結構なのです。この 3 回セットを今年は 3 回、3 カ所で、なので合わせて 9 回開催しました。

去年もこのようなセミナーを同じところへ委託をしました関係で、同じようなセミナーをやったのですが、今年は苦戦をしています。12 人定員なのですけれども、参加者は大体 6 名前後です。

会場が平塚なのですが、あと、相模原市と横浜駅の近くの会場と 3 カ所でやったのですが、横浜は皆さん、来やすいのかあれなのですけれども、去年も横浜は定員を超えるご応募をいただいたのですが、やはり県事業ですので、横浜以外の場所でもやることをお願いをしましたら、人の集まりがなかなか、残念ながら悪いのです。

これをいかに知っていただくかということなのですが、なかなか苦戦をしまして。あとは開催日が土日だったからなのか、今年は全部、土日で実施したのです。あとは時間が 10～3 時で、少し長いのかなというところが。

一応、保育を実施はしているのですが、とはいえ 5 時間となりますと、ひょっとしますとそこで二の足を踏まれてしまったのかもしれないかなというのを、NPO さんと話をしています。

保育を体験してみしたら、意外に大丈夫なのだと思いますと、逆に就職をしましても保育園とかに預けても大丈夫かと思っただけだと思うのですが、そういう意味で第一歩にしたら、時間が長かったのかもしれないですね。

<地域による違い>

市によって、になるのですが、やはり女性の再就職のためのセミナーを横浜とか川崎もやっています。すくらむ 21 がやっていますかと。市のほうは、男女共同参画でやっています

ね。それ以外ですと、まだやってらっしゃるところは、あまり承知をしていないですね。

県内で母子家庭のお母様対象にという限定とかを、確か横須賀市がしていたかと思いますが。労働部門として独立をしていますのは県や横浜市と、人口の多いところですね。やはり小さめの市や町などになりますと、観光と一緒にという感じです。産業系というようになってしまうのです。そういう感じで、独立をしていないところが多いようですね。

むしろ市町村さんですと、男女共同参画のほうがそこを引き受けているという印象を受けます。

広域で、県でやりますと、もし、市町でやっておらずともご参加いただけるかなということなのですが、ただ、大きすぎて広報が行き届いていないのかもしれないというのがあります。神奈川県は、比較的どこへでも行けるような便利ではあるのですが、女性にとりましてまだ少し遠いのかもしれないですね。なるべく政令市外でもやるように試みてはいるのですけれども。

やはり川崎や横浜のほうに参加率は確かに高いですね。

セミナー以外のものも。あと、マザーズハローワークでやっています、カウンセリングのほかに、少し離れるのですが、もともとやっていた就業継続支援事業でもカウンセリングやセミナーを女性向けにやっております、そちらもやはり開催地近くにお住いの女性の参加が圧倒的なのです。

だから、そういう意味で近くにないと利用しにくいというのが、やはりまだあるのだと思います。いずれも保育付にしましても、そういう状況ですので。

<外部委託>

県の職員としまして、事務職や技術職はいるのですが、カウンセリングという方面の専門職がおりません。やはり今、就業支援でキャリアカウンセリングが欠かせない状況にありますが、そういう意味で県に人材がおりませんので、そういう人材を持つところに委託をしまして、事業実施になっています。

なので、このマザーズハローワークの中のキャリアカウンセリングもそうですし、今日、書いていただきました、再就職支援事業を今年度やっておるのですけれども、こちらも委託しています。

これは今回、初めて再就職支援というのをやっております。基金事業になります。研究雇用の基金事業でやっております、そういう意味で、今年度限りでやっています。今のところ、(来年度は) 予定なしです。国のほうが今後、どう動かれるかということになろうかと思えますけれども、今のところは予定ございません。

女性再就職支援事業、業務委託の内容としましては、今、チラシを探したのですけれども、見つからなくてあれなのですけれども、緊急雇用創出事業の交付金を活用している事業ですので、今、職についていない女性の方を、株式会社パソナが受託をしています。

そこがまず雇用をし、雇用をしつつ、Off-JT ということで研修などをやりまして、その後、OJT としまして企業さんに。

すいません、企業向けのチラシだけありました。紹介予定派遣という形で OJT をやっていただきまして、そこで実際に働きました結果、企業様も女性の方も引き続きやっていきたいという合意が得られましたら、正社員として事業終了後、就職をしていただくという形の

スキームでやっております。

今、ちょうど OJT がそろそろ終わる段階かなという時期です。

パソナのほうで Off-JT までやりまして、OJT はパソナのほうで企業さんを。今回は、女性の方を募集するにあたりまして、漠然とした再就職支援ということではなく、Off-JT の中を 2 種類に分けまして、片一方が経理関係を中心にやるもの、もう片方が介護関係をやるということで、最初から特色をつけました。

Off-JT 期間中にそれぞれの分野につきまして、しっかりと勉強をしていただきまして、企業様へ行っていただくということで特色をつけております。

(応募者は) 37 ぐらいでしたかと。経理のほうが多く、多分、40 まではいかなかったのですけども、三十数名。介護のほうは、10 人ちょっと切るぐらいですね。それぞれの研修を受けている中で簿記 3 級を目指すとか、介護のところは昔のホームヘルパー 2 級程度の研修を修了するというので、何らかの資格的なものを持ち、その先の OJT に向かうという形をとっています。

先日の日曜日が何か、簿記 3 級の試験の日だったそうですので、勉強をされつつ、就職に取り組むという感じで。皆さん、モチベーションが割と高く取り組んでいただいているということをお聞いております。

(Off-JT の長さは) 最長で 3 カ月ですね。すいません、企業向けのチラシのものですから。これは企業向けですので、Off-JT になります。こういう事業をやっていますので、そちらの企業さんで受け入れはいかがですかというチラシになります。企業開拓も、一応、業務さんに込みで。

(応募者の年齢は) 意外に幅広く、20~50 代までいらっしゃいます。そこ (30 代) を一番にとは思っていたのですが、蓋を開けて、特に年齢制限をつけずにいましたら、幅広い年代からご応募をいただいたという実態はございました。

やはり女性個人によりまして、実際に生まれる時期や、もう働きに出てもいいかなと思われる時期が皆様、ばらばらですので、そこをあえて制限しないほうがいいのかなと思いましたが、思いよりも幅広くありました。

この成果を検証しまして、これからどうするかということは、終わってから考えようかなという感じですね。

一応、委託期間が今年度いっぱいといいますか、3 月 30 日までにはしていますので、そこで一旦確認をしまして、国の緊急雇用基金の事業のものですから、これまでも大体国のほうで、間を開いて、その後、どうだったかの調査を手伝ってくださいということできますので、そうしますと、そこでまたどうなったかということ、各参加した女性の方にご案内をし、出していただくのかなという感じになります。

そういう意味では何年後と、すいません、自主的には残念ながら追いかけるは難しいですね。

(キャリアマムさんに委託する女性の職場定着事業は) あれも委託でやっています関係で、ようやく決まりまして、これから動きだします。これも緊急雇用の基金事業でして。

(国の緊急雇用事業というのは) もともと雇用改善を目的にしまして、5 年前ぐらいに、今の、この基金自体はありまして、各都道府県にきましたものを基金として積み立てていまして、それを毎年、これまで使ってきたという感じになっております。

延長はもうないような話を聞いておりますので。

(国の事業は) セミナーをしまして、その参加者の中から個別コンサルティングに伺う企業さんを応募するというスキームでやっているものです。

経営者向けに、この考え方に賛同をしていただいた企業さんに専門のコンサルタントを派遣しまして、女性の職場定着率を上げていきますと。これも基金事業なのですが、ある程度、成果を求められていますので、しばらくはその成果を見るための、離職率を確認、把握をするのに1年くらいは時間がかかりますので。

改善をしたのかとかをはからなければいけませんので、確か1年後ぐらいにもう一度、報告をいただくというタイミングがある事業ですね。ある程度、スケジュールのお示しをしましたり、もともとの基金のほうでいつぐらいまでに成果を報告するようにと報告義務がありますので、それに従いまして、スケジュールは組んでいます。

(先ほどのパソナさんのほうですが) この基金は2種類あります。同じ基金なのですが、その中で事業の種類が2種類ありまして、1つがパソナのほうで使いました、実際に人を雇用する。雇用させることで、短期間ではありますけれども、就職をさせてしまうという事業が一つです。

そして、こちらの事業は、人の雇用は特に求めないのですが、その企業で働く人の処遇を改善していくというものの2種類があるのです。

こちらのパソナの雇用の事業につきましては、今の時点で雇用というのはすぐにわかります。ただ、今回につきましては、雇用した人が短期間雇用されただけで終わらないように、次にステップアップといいますか、次にも働いていけますように、人材育成とか何かしてくださいということでやっていますので、人材育成の成果は特に求めているのです。まず、実際に雇用したのか。

こちらは処遇改善ですので、改善の結果を求めているということでした、きちんと1年後なりに成果を追跡することになっているのです。新しい待遇も。

3) 女性の再就職支援についての課題、展望

<大都市圏に隣接する県の特徴>

(大阪府の隣にある奈良県の女性労働力率が低い) 神奈川も東京に近いというような構造がありますので、似たような状況にあるようですね。大都市圏の隣は、そちらのほうにまで勤務、遠距離通勤などの状況があります。それだけではないと思いますけれども、それは大きな一つの要因なのかなとは思っています。

奈良の場合は、継続するために大阪へ引っ越してしまう人たちも多いと聞きました。神奈川は一説によりますと、旦那様の収入が高いのでと町でときどき聞きますので、本当なのか検証をしたいのですが、なかなかそういうデータがありませんので。まことしやかに言われているのですが、どうなのでしょう。そういうことをお調べになったことはありますか、研究とか。

トータルとしての年収がどれぐらいというのは統計上でとれると思うのですが、この人が年収幾らの家庭にいるのかといいますのは、私どもは。国のほうできちんと管理をされていますので。

やはり大都市圏ですと転勤族が多いですので、全体的に見まして、結構M字の底が低いのですよね。

<本当の女性像が見えない>

本当の女性像が見えてこないところがありますよね。一般的に(「女性」とひとくくりに)言われていますが、本当によく見ますと、やはり働きたくない人もいるのではないかと、そういう人を動かすためにと考えておきませんと。

この前、横浜市で男女共同参画の関係で、転勤族の妻の集まりみたいなのを始めましたという話を聞きまして、面白いことを考えるなと思ったのですけれども、やはり横浜市も出入りがあるということでした。

そういうのをやりたいという声があり、やっていますという報告を伺ったことがあります。面白い取り組みだと。市といいますか、男女共同参画のなんというのでしょうか。フォーラムあざみ野でしたか。3カ所、出先機関のようなものがあるのですが、それ自体はやはり財団か何かが運営をしているのですけれども、その中の一つが、うちのセンターの周りにはそういう層が多いのでという話を伺いました。

あざみ野ですと田園都市線周辺ですので、一番転勤の出入りがあるところだからでしょうか。戸塚のほうは転勤族もいるのでしょうかけれども、どちらかといいますと定着型ですから。(その地域の) 特色というのでしょうか。

<就業継続支援>

今、働いている人に対しては、転職をしたいですとか、両立していけるようにですとか(の相談に応じています)。あと若干、キャリアカウンセリングということですので、普通に正社員で働いていらっしゃるのだと思うのですが、育休から復帰をしますので、今後のキャリアプランを考えたいという方もいらっしゃる状況ですね。

もともと、このキャリアカウンセリングは25年度から始めたのですけれども、それより前は、最初にお話しました、人権男女共同参画課の出先機関でした、4月から名前が変わってしまうのですが、神奈川女性センターというものがございまして、そこで実施をしていました。

しかし、県の中で、今回、労政福祉課で女性の就業支援をやることになりました関係で、こちらにキャリアカウンセリングの事業を持ってきましたやることになりました。場所も江ノ島にありましたものが、横浜にまいりました関係で、基本的には近くの横浜市内にお住まいの方の利用者が多いのですけれども、若干、江ノ島のときに通われていた方が来られるということもありまして、少しまた藤沢、湘南方面の人もいらっしゃいます。来るのは大変だろうと思うのですけれども。

お住まい近くをご利用される方が、女性は特に多いのかなと感じています。

<課題>

結局、どういうニーズがあるのかを、もう少し具体的にターゲットがわかるような、基礎資料のようなものがないと全体に対してという施策しか打てませんので、多分、ピンポイントに求められていることに、なかなか対応が難しいのかなと思います。今まで、こういうやり方でやってきましたので、これでいいのではないのでしょうかという支援がずっと続いてしまうのかもしれないので。

今回、パソナに委託をしました事業の中の課題で見えてきましたところを、回答という

ころで書かせていただいております。

パソナも若者の就業とかをこれまでできていたことがあるということでした、横浜市と今、やっているのですけれども。横浜市でしたか、忘れてしまいました。

まあ、よそで若者の就業支援などもされているということなのですから、今までやってきました若者と、今回の女性のものを比較しましたときに、やはり女性再就職に特有のものがあるということでした。

就職したいという人のほうですけれども、やはり若者のほうは、よそのところがありましたら、通勤時間を要件としてはあまり挙げていませんので、1時間かかりましても行ってみようかなとなりますけれども、女性はやはり家の近くでないとや、せめて乗り換えはなしでと。

要件がいっぱいあるそうなのです。その中で本当にこの要件は譲れないというのがどれなのかを選別していくのに時間がかかるということなのです。

あとは、昔のバリバリと働いていたころのイメージだけは残っていますので、これは、私はもう少し行けるのではないかという感覚と、ブランクを忘れられてしまっているのかなというのが、現地とのすり合わせということが、若者との違いとして出てきているということでした。

あと、企業さんのほうが、やはり若者のほうは育てても辞めてしまうのではないかという不安を抱えていらっしゃるそうなのですけれども、企業さんは、再就職をされたい女性は、割と長く働きたいと考えている方も結構いらっしゃいますので、お子さんがどうかさえ乗り越えられれば、企業さんに受け入れていただける余地があるのではないかという話があります。

好印象で受けとめていただいている企業さんもあるのだと教えていただきました。長く働いていただけそうだという気持ち、期待が大きいそうです。ただ、反面、人を育てるのは忙しいとどうしても手が回らないというところでした、あまりこの会社に入っても面倒を見てくれないさそうといいますが、女性が就職を決める際に躊躇されてしまうというのもあるようです。そういったことも一つ、お話をさせていました。

今回の事業としまして、OJT を実際にやりますことで（ブランクがあることの）不安を解消していただきまして、かつ、企業さんのほうで能力の見極めができますので、それでうまくマッチングができるのではないかと、させていただいている状況です。

OJT というプログラムについては、パソナのほうが事前にこのようなことを、お互いに企業と相談し、すり合わせまして、お互いにこういう形でということをやっていると思います。企業さんや実際に行かれる女性の能力で相談をしつつ。

（会社に行く人数は）原則、本当にばらばら、それぞれでした。余裕がある企業さんは、若干受けていただいているそうなのですけれども。そこは1人1人入っていきますので。

今回、私どもの都合で事業自体がタイトな日程になってしまいまして。事業開始が遅くなってしまいまして、結構厳しかったなと思います。パソナさんからは、やはり時間があれば、よりたくさんの人を就職につなげられるのではないのでしょうか。やはり女性の決心を固めていただくのに時間がかかるのですと、繰り返しおっしゃっていましたので、そこを丁寧にやるのか、それとも何かの手法で、もう少し短くしてあげて、若者と同じような就職の流れに乗れるのか。今、人手不足といわれていますので、そこに乗れるのかどうかということ

ろもあるのかなと思いました。

<保育について>

今回は（参加者の保育については）特にはつけなかったのです。
年代も絞っていませんでしたし、期間も短かったです。想定していたのが、そこが
終わった人かなというのもありまして、つけませんでした。（乳幼児期の子育てが）終わ
っているのかなとも思ったのですけれども。

<待機児童>

まだ待機児童も多いですね。

（全国ニュースになりましたけれども）、あれ以来、流入が増えてしまいまして、それは厳
しいという話ですね。川崎が今度は頑張っていますけれども、どうなりますのやら。

逆に横浜が待機児童ゼロになったと言っていました。マザーズハローワークの方に伺
いました感じでは、入れないかと思っていたのに入れましたので、すぐに仕事を探したい
のですという方が、今年度の春には結構来られていたという話をしていました。ですので、
保育園に入れるのかどうかは、結構大きなキーポイントだなと思ひまして。

住宅の（ローン）とかも組んでしまっていますと、辞めるに辞められせんし。

4）女性再就職支援において大学に期待する役割

やはり、すべての（対象者に満足してもらう）というのは無理だということですね。かな
り絞り込みまして（高学歴者には高学歴者のニーズに合った支援をする必要があります）。

高校生にとったアンケートでも、専業主婦志向が強くなっているというのが出てしま
いました。そんなに甘くないよと。某県立高校でやりましたら、そういうのが出てしまったの
だそうです。経済的に自立をしていましたら、女性でも何でもできますからね。それがなく
なってしまうと、どんなに肩書がすごくても。（女子学生には）一度、入ったら（就
職したら）頑張ることを教育してほしい。

(4) 千葉県

＜回答者所属部署・職位＞

千葉県商工労働部雇用労働課 女性・中高年就労支援担当者

1) 女性の再就職支援の全体像

＜中心はジョブサポートセンター＞

県としてはジョブサポートセンターというところと、若者というターゲットには「ジョブカフェちば」というのが船橋にあるのです。

ジョブサポートセンターのターゲットというのが、主に中高年と子育て中の女性で、その人たちに向けてこちらの施設（千葉県ジョブサポートセンター）が開設されています。

子育て中の女性ということで、こういった子育てお母さん再就職支援セミナーというのを隔月で今年度は年 6 回だったのですが、こちらのメニューを用意して子育てお母さん向けの再就職ということで 2 つテーマを設けています。まずは本当に導入編と応募期、直前の方のための準備編というかたちです。

テーマ 1（導入編）「自己理解とキャリアプラン」というのは本当にこれからどうしようかというようなことを考えている人が主に受けるセミナーです。テーマ 2（準備期）というのが「就職スキル」といって、もう実際に応募に係るような方たちをターゲットにしたセミナーになっています。

年 6 回やっているのですが、実はこれを 1 回ずつ交代でやっているというかたちなので、要するに 3 回ずつ出ます。来る方は単発で受れたり、どちらも受れたりときまぎまぎです。子育て中の方なので小さいお子さんを連れてきますと、どうしてもキャンセルが出るというのはやはりあるのですが、

本当は受けたかったけれどもどちらかしか受けられないという方も、中にはいらっしゃるかも知れませんが、一応託児を設けていて子育て、子連れでも受けやすいような環境にはしています。この（ジョブサポートセンター）運営というのは委託です。

その後はジョブサポートセンターのほうに利用を促してはいます。

＜ジョブサポートセンターの成り立ち＞

このハローワークとの連携は、24 年 4 月に一体的実施協定というのを結びまして、そこから 24・25・26、3 年が終わるところです。

その前の、このジョブサポートセンターのもともとの成り立ちが求職者総合支援センターといってリーマンショック直後に国が音頭取りをして基金を積んで、全国的には県がこういうものをつくりなさいと、中にハローワークか職業紹介機能を置いて、県がその他の就労相談などをやってくださいという枠組みがあったのです。

その基金が 3 年を経過して基金事業としては終了するということになったときに、この後はどうしようかと。では今度は違う機関が預かったのですが、その基金からはお互いに外れて協定を結ぶかたちで今までどおり続けていこうということになりましたので、その前から一緒にはやっているのです。

そもそも（このジョブサポートセンターが）できたときがリーマンの後など、離職を余儀なくされて、例えば社宅も出なければいけないというガチャガチャになってしまう時代で

したので、生活再建から含めて全部面倒を見ないといけないというところから始まった施設ですから。まずは短い期間の生活資金の貸し付けの窓口を案内したり、公的な住まいの申込だとかこの窓口に行ったほうがいいですよというご案内をしたりします。

生活環境などが整っていて明日仕事に就ける方は、ハローワークだけあればいいのです。しかし、そうではなくていろいろなことをクリアしなければいけない方向けです。この言葉はよくないのですが、就職困難な方に向けたサービスという言い方をするときも。

今はそういう方の割合はだいぶ減ってきたと思います。始まった当時、生活相談と就労相談とちょっと分けてやっていたのですが、生活相談部分が半分ぐらいあったのです。

しかし、今は2割を切っています。やはり結局は戻ってきているので、そういう部分も就職の部分に相談が変わってきているように思います。

ここで資金を貸すなど、そういうのをやっているというわけではないのですが、そういうことがあればあそこへ行ってくださいと言うのと同時に、その市町村にカウンセラーが連絡をしてこういう方が行きます、窓口のこの方のところに行ってくださいと言うところまではやるということです。これは全部キャリアカウンセラーがやります。

(職員は) 大体キャリアカウンセラーの資格の方です。一部、(ソーシャルワーカーの資格を) 持っている方もいるかもしれませんが、私たちの必要条件としてはキャリアカウンセラーですが、中には産業カウンセラーや何らかの資格を持っている方です。

<ジョブサポートセンターとハローワークの仕事の分担>

ジョブサポートセンターというのがどちらかというと就職、求職活動、事前の準備期の人たちをメインにしてやっているかたちです。職業紹介ということでハローワークが併設されています。

ジョブサポは就労支援・就労相談・セミナーというのをやりますけれど、では最後に職業紹介というとハローワークのブースのほうにご紹介をしてワンストップで求人票、紹介状の発行までしてもらおうということはします。

企業開拓はハローワークでやっています。直接ジョブサポに入っているハローワークさんの職員がやっているわけではないのですが、入っているのがハローワーク千葉から嘱託職員を出してもらっていますので、本所のほうでは当然求人開拓を行っています。

<ジョブカフェ>

ジョブカフェのほうでは若者の支援という側面と、ここは商工労働部ですから中小企業支援という側面でそういった支援を持っていて、企業向けには企業の人材をここで見つけてくださいというご案内もしています。

若者というのは概ね34ですが、今は39までは普通に伝えます。効果があれば44でしたか。確か、それはどんどん延びているのです。1日100人以上利用はあります。

求人はジョブカフェのほうに開拓員がいて、そこは基本、開拓はしています。ジョブカフェのコンセプトとしても正社員の就職ということを伺っていますので、若者の正社員の雇用に積極的なところを随時開拓しています。

ジョブカフェも隣に新卒応援でしたか若者ハローワークを併設していますので、職業紹介まで一応そのフロアの中でサービスをワンストップで受けられるような仕組みにはなっ

ています。

中途採用だけでなく、新卒も。不運にも決められずに卒業するというタイミングの子たちも、いないわけではないと思います。

ジョブカフェのほうがホームページを持っておりまして、そちらのほうに載せているものということで 25 年度までなのですが、こちらのほうは結構利用者は多いです。

（就職）決定率が 50 パーセントを超えるというのはいいです。ジョブカフェはかなり頑張っていると言ったら変ですけど。

ジョブカフェは結局開拓部門を持っていて、若者の正社員雇用に積極的な企業というのを常に見つけています。探してきてマッチングをするようなイベントをやっています。マッチングと言っても面接会までは職業紹介を県が持っていないのでできませんので、交流会ですか。面接になると職業紹介になってしまうので、そこは県が立ち入れない部分でしたからハローワークさんと一緒にできないのです。

若年だったりすると、企業がやってくる例というのがあります。企業さんが来て探している若者にうちの企業はこういうところですよ、仕事をするならこうですよというようなこととお話しして、後日面接の機会を別に持つということはやっています。

ジョブカフェではもう年齢で切ってしまいますので。35 歳で子供がいるという若いお母さんは大丈夫ではないでしょうか。年齢で大丈夫だと思います。

ただ、そちらのほうの求人に見合っていればそうだと思うのです。その人が置かれている生活環境によってどちらの支援を受けるほうがいいのかというところがあると思いますので、マザーズに行ったほうがよければきっとマザーズを選ぶでしょうし。

<母子家庭支援>

母子家庭になってしまうと、これは福祉のほうがやっていますが、こちら（ジョブサポートセンター）は母子家庭を排除するものではないのです。求職者であれば皆さん提供するのですが、特に母子家庭を特出して支援しているのが児童家庭課というところの所管となります。

児童家庭課では、母子家庭の方用のセミナーなどもやはり委託ですけど、外に出してやっていると思います。

<他の部署との連携>

男女共同参画と連携という点では、うちのほうは今、会場を借りるぐらいです。事業の連携というところまではしていません。連携のほうはイベントなどのチラシをお互いにまく程度はやっていますが、今は共催でということはないです。

（千葉県は、M 字が全国で 4 番目に深いため）その対策、ワークライフバランスは、うちの課（雇用労働課）ですが、また担当班がもとと労働環境班というところがあります。これは働きながらになるから労働環境班になるのです。働く環境を整えるという視点の切り口ですから。

能力開発、職業訓練ということになると今度は班ではなくて課が隣の産業人材課です。託児付きの確か職業訓練があります。やはり女性に限ってはいなかったと思うのですが、女性が利用しやすいようにそのように組んでいるということは多分していました。

(連携という点では) 千葉県の場合は、私の場合はいい関係を持っていますので、お互い足りない部分を補うような関係はできているのではないかと思います。

市町村さんはそもそも労政の部分というのがあまりありませんので、うちのほうを持ち掛ければ何らかの反応は示してくれます。先程の共催セミナーでも、子育てお母さんのセミナーをやるときは向こうさんが託児を用意してくれて負担をします。

あとは経済団体とも意見交換をすることはできています。ですが、企業さんが、子育て中のお母さんや中高年を欲しいと積極的に求めてくれる企業さんがどれだけいるのかということがなかなか。

<利用状況>

下(ハローワーク)でマザーズがあればそちらに行く方もいらっしゃるという感じでそちらをご案内するときもあります。逆に、下からまだちょっと就労、職業紹介には早いという方が紹介されて上(ジョブサポートセンター)に上がって来ます。

リピーターは多いと思います。基本的には地元志向の方が来るということです。利用者は、この千葉の駅周辺に住んでいる方が多いです。

圧倒的に千葉、葛南辺りの人たちが多いです。

(ここに来る)女性の特徴は、年齢別で、これだと男女比が出ていないですか。分析シートを見ないと出ていないかもしれませんね。30~50代あたりで大体もう、みんなその辺なのですけれど。男性は割と年齢は高い方もいらした気がするのですけれど、女性はちょっと減ってくるのかという印象だったと思うのですが。

(分析シートは)1カ月分しかなくて、下が女性なのですけれど、20~40代が多いですね。やはり子育て中であるか、子育てがちょっと落ち着いた40代ぐらいの方です。

適職診断や本人のキャリアの棚卸しをしたり、一緒に振り返りをしたり、キャリアプランを考えたり、どういう仕事に就きたいのか、そういうことをほぐしながらです。

2) キャリアカウンセリング、職業紹介

<相談件数やセミナーの実績>

2月までの今年度の実績ですが、女性の利用は、割合としては年々増えています。今はこのように求職者の希望に添えるようなかたちでの就職が段々増えてきているような話は聞いています。それは仕事が多くなってきて、有効求人倍率が上がってきたということもあります。女性に限りませんけれども。

あとはセミナーの他に、実際に企業さんをお呼びして見学会なり交流会といったこともやっています。やはり介護の仕事の需要は多いです。どうしても人手不足業種でありますのでやはり声を掛けて、基本的に企業さんは若者が欲しいのです。私たちもこのジョブサポは女性だけではなくて中高年もやっていますけれど、それで途中で欲しいということになると警備・建設・介護・運送など、いわゆる今人が不足しているというところは積極的に出てきてくださいます。

逆に、事務系は少ないですね。事務は求人倍率を見てもすごく低いのですけれど、女性になりたいという希望が多いのですけれど実際にそんなには職がないのです。家事代行サービスや、ああいうのはありますけれどもあまり業種の幅はないので、いつお願いしても広がらない

というのがちょっと悩みではあります。ベビーシッターは多いですね。

千葉にしかジョブサポートセンターがないので遠方の方のためには出張版ということでセミナーをやっていたりします。先程の子育てお母さん向けのセミナーと同じです。市町村との連携は年にトータルですと大体 25 回ぐらいです。全部が全部子育て中のお母さん向けではなくやはり中高年、シニア向けというトータルで 25 回ぐらいです。

(出張の際には) 一応、市町村にどのメニューをしますかという方法で投げかけるのです。やはり力を入れたいところのターゲットを向こうが市町村のほうに言ってきますので。地域の偏りというより、その市がどうしたいかです。どこに力を入れたいかというところでしょうか。

これはジョブサポートセンターの中にいるキャリアカウンセラーが講師を務めています。一応、子育て経験のある女性カウンセラーを置いてもらっていますので。(カウンセラーは) 常にいます。1 人は置いています。交代制ではありますけれど、常に 1 人は在室しているように組んでいます。体制としては、今年は相談が 3 人になりますよね。3 人ですけれど実際には 6~7 人いて、週 2~3 で回しています。シフト制になっています。

就職支援セミナーというのは子育てお母さん向け以外に中高年向けと、シニア向けがあります。中高年向け、シニア向けなどは女性もいますが、男の人のほうがやはり多いですね。

<就職者数>

紹介といいますか就職者数がこちらで、職業相談、紹介はここです。これは利用者のうち、例えばハローワークの紹介ではなくても交流をして自分で活動して決めた方も。

ただ、100 パーセントそれが採れるかというと、皆さんお知らせしてくださるわけではありませんので。

一応後追いで連絡してもいいと言ってくれた方には 3 カ月ぐらい利用がないと相談員が電話をしたりしてお聞きするのですが、そうやって採れた数字を足し込んでいったものがこの数字です。このうち、女性というのは(不明ですが) 国のほうに出してもらっていますので。

3) 女性の再就職支援についての課題、展望

<課題：潜在的な求職者の掘り起し>

求職活動をする以前の潜在的にどうしようかと思っている人たちを掘り起こすというのが他の県はどういうふうに考えているのかを知りたい。「私、参加します」というふうに言って手を挙げてくる方というのはもう一歩求職活動に踏み出されている方です。そうではなくて家でどうしようという人たちにどうやってアプローチをしようかというのが課題です。

漠然と働くというのがあるって、いつかは働きたいのですけれど。「いつ」にならないのですよね。潜在的な求職者は結構いるのではないかというふうに思っているのですけれど、なかなか。

女性はやはり遠くまで行って働くというよりよほど続けたいスキルや夢があるということだと思えるのですけれど。(そこまでではないが、近くに働く場があれば働きたいと思っている人に) なかなかその情報をお届けする場がないといえますか、設定してもやはりうちでち

よっと考えている人は出てこないといえますか、そこへの働き掛けです。

情報がうまく伝わっていないといえますか、そう（家庭のことをおろそかにしない働き方、したがって非課税枠内）でなければならないという考えが根底にあるような気がするのです。何となく超えてはならないというのが。主婦の場合は特に自分の考えだけで決められないというところが、きっとあるのでしょうね。

<課題：キャリアチェンジをいかに受け入れられるようにするか>

キャリアチェンジというのをあまり考えにくかったり、いわゆる自分の経験からやはりそれしかできないと思い込んだり、時代というのはずっと変わってきていますので。

多分今、自分たちの子供の頃には考えもしなかった仕事というのがたくさんあると思うのですけれど、このキャリアプランの間にももう時代が移っていつているけれども、そこに考えと一緒に変わっていかなければ、そういうところはあると思うのです。

介護はやはりきつい・安い・離職率も高いという評判はあるので、あまり好まれないところは多分あると思います。警備・建設も同じようなイメージではないかと思います。この間の交流会で出てきた企業さんは警備ですけど、実際は経理事務ということが書いてあったりしますし。もうその会社の看板だけで思ってしまうのですよね。

インターンシップはやっていませんので。まだ交流会、見学会止まりです。私が見学会に行っていかなと思ったのは先輩ママと交流ができるので、働いている先輩お母さんと直接意見交換ができるというのはかなり自分の働くのを具現化できるといえますか、イメージできるといえますか。

見学会は年に1回です。参加者は15名程度です。（この見学会がきっかけで）去年は就職に決まったという方がいらっしゃったみたいなのですが。また、そこでは決まらなかったのですが自分の地元の介護の施設で決めた、介護の仕事に就くために資格を取る勉強を始めたという方たちが（いました）。見たら割とやれるのではないかということを感じまして。

<課題：ターゲットを絞った支援>

女性の場合は特に、若者の場合は不幸にして正規就労に就けなかったというかなり同じような境遇というものを持っている子たちがいるので、集団で集めてさあ内定を3日で取ろう、1週間で取ろう、頑張れといっても、女性の場合は一回離職してそれぞれの生活環境というのは全然違いますよね。

例えば、子供の大きさも違いますし、ご主人の収入も違ったり、介護の状況があったり。その全ての人が満足するコースというのはないような気がします。

（ターゲットを）ギュッと絞り込んでやるかです。ジョブカフェも多分そうだと思いますが、ジョブサポはカウンセリングについてはお一人おひとりに寄り添い型の支援という言い方をします。

向こうが希望すれば、求職者のほうがこの人がいいというふうに言えば、その人が継続的に見るということになります。ただ、みんな交代制で勤務していますので、いつ来てもその人に会えるというわけではありません。どちらかというと好きなときに来たいという方は、もう誰でもそのときに空いている相談員が受けるというふうになります。でも相性もやは

りあるみたいで、担当になってしまうというケースは多いみたいです。気づく、気づきを与えてくれるところはあるのではないかと思いますので。

<今後の展望>

これ（現在のジョブサポートセンター事業）を継続して何か予算を取っていきたいです。中身が小さい業務というのは都度、都度そのときの社会情勢や雇用情勢に合わせて変えていくのだらうと思います。

最初の頃と変わっているように生活相談がぐっと減って就労相談が増えるというところだと、やはりセミナーの中身を変えていくというところもありますので、小さい改善というのはその都度社会を見ながら変化させていくということで、大卒のこれはもうここに書いてありますけれど、総合支援施設としてずっと続けていきたいということがあります。

若者は正規就労ということを掲げて、非正規ではない正規就労を目指そうなのですけど、こちら（ジョブサポートセンターに来る人）はそれにはこだわられていないです。やはりいろいろなご事情があつて非正規のほうがいいとおっしゃる方もいらっしゃいますし。もちろん正規をお望みの方には正規ということで支援しますが、こちらはそれにはこだわっていませんので。年齢が高くていろいろな働き方がありますよねというような支援をさせていただいています。

セミナーの中でも例えば、まずはパートで入ってその後で仕事に慣れてきたらという段階で段々と正社員に持っていくという方法もありますということでセミナーをやっていたりします。

調査はしていないので何ともあれですけど、それは（非正規で入って正規に変わるような）実例としてはあると思います。やはり女性の方は非正規のほうがハードルは低いと考えられているようにも思います。

4）女性再就職支援において大学に期待する役割

勉強される方というのは、一般の再就職をお望みの方がいらして勉強するということなのですか、大学生が勉強するのですか？ どうなのでしょう。もう既に大学のそういうプログラムに参加する時点で非常に意欲の高い方だと思いますので、一押しすればもうすぐに就職してしまいそうです。

ただ、その方の望むような就職ができるかどうかです。多分、それだけ意識の高い方で就職したいと思っていられれば、きっと就職はかなうと思うのですが。

例えば4大を出て、あるいはある程度専門的に勉強されて、専門的な職に就いていた方々が満足いくような再就職を果たせるかというところですよ。

先程の話ではないですけどキャリアチェンジができるのかどうかというのは、再就職を果たすかどうかです。しかも自分がある程度満足をしてというのは、キャリアチェンジを自分自身が受け入れないと、今はこれをしていて楽しくないけれど本当は違う仕事がしたいのだと一生思っていて働くのもちょっと、ですよ。

時代が変わっているのになくなってしまいつつある仕事にしがみつこうと思っても、それは難しい話でしょうし。逆に新しく出てくる仕事というのはきっと誰もやったことがない、経験がないから不安でしょうけれど、それをやってみるということも一つ、ある程度の

満足を得て働くというために必要なのかもしれませんし。

ある程度高学歴の女性というのは旦那さんもそれなりの収入があったりして、べつに働かなくてもいいという人も割とやはり多いというのは聞きますので、そういう人たちをどういうふうに働くというところに持っていくのかということです。

思い込みだとしたら社会的にもすごくもったいない話ですし、ご本人だってもしかしたらもう一回違う場所で輝けます。そういう潜在的に埋もれてしまっている人というのがもったいないですね。

ご主人の高収入の上に乗って生活していることをステータスと思うような方たちもやはりいますので。ですから気に入ったという仕事以外はもうやらないというような方たちもいるというふうには聞きました。

3. 資料

(1) 埼玉県

資料① 『埼玉県女性キャリアセンター』 について



『埼玉県女性キャリアセンター』

『埼玉県女性キャリアセンター』は、埼玉版ウーマノミクス実現のために、女性の様々なチャレンジや再就職活動、就職後の定着支援・ステップアップまでを総合的に支援する施設です。埼玉県産業労働部ウーマノミクス課が所管しています。

平成26年度の事業内容

①ー1 カウンセリング（面談相談）

「何か始めたい」「もう一度働きたい」「キャリアアップしたい」など、女性の様々なチャレンジや再就職活動、職場におけるステップアップについて、専門のキャリアカウンセラーがお話を伺います。子育て支援情報など役立つ情報を提供しながら、女性の心配や不安を軽減するため、きめ細やかにサポートします。

また、就職の準備が整った方には、希望に沿った求人情報の提供や職業紹介を行います。面談相談は予約制となります。

予約電話 048-601-5810（月曜～土曜 9:30～17:30）※休業日等は6ページ参照

面談時間 ①10:00～10:45 ②11:00～11:45 ③13:30～14:15 ④14:30～15:15 ⑤15:30～16:15

＊お子様同伴で利用できます。また、託児の利用もできます。（利用可能日のみ。）



カウンセリング（面談相談）



カウンセリングルーム内キッズスペース

①ー2 カウンセリング（電話相談）

キャリアカウンセラーが電話でお話を伺います。相談時間は1回20分です。

相談電話 048-601-1023（月曜～金曜 10:00～16:30、休憩時間：11:30～12:30）

②各種セミナー

再就職を希望する女性のために、応募書類の書き方や面接対策など、就職活動に役立つセミナーを開催します。（予約制・託児付）

予約状況は、女性キャリアセンターのホームページで確認することができます。

- ・ 就職支援セミナー
- ・ 3日間集中セミナー
- ・ パソコン講座
- ・ パソコンを活用した職務経歴書作成セミナー
- ・ 働く女性応援講座



就職支援セミナー

③出前セミナー・出前相談

「就職支援セミナーに参加したいけれど、さいたま新都心は遠くて」という方のために、県内各地で出前セミナーや相談会を開催します。子育て支援センター等で開催するセミナーは、お子様同伴で参加できます。

出前セミナーは、年間50回実施予定。

また、県婦人相談センターにおいて、DV被害者を対象とした出前セミナーを年2回実施します。

(これまでの開催地)

草加市、熊谷市、加須市、朝霞市、春日部市、

川越市、所沢市、さいたま市、入間市、鶴ヶ島市 ほか



子育て支援センターでの出前セミナー

④福祉施設の職場体験

介護や保育など福祉の仕事に興味のある女性や、資格を有しているにもかかわらず就業していない女性と福祉施設等をマッチングして施設における職場体験を実施します。体験後は、キャリアカウンセリングや職業紹介により早期再就職を目指します。

⑤職場見学

複数の職場を訪問し先輩女性従業員と交流する、職場見学を実施します。様々な職場を実際に見ることにより、希望職種や業種の選択肢を広げるとともに働くイメージを具体化することができます。職場見学後は、就職支援セミナーにより就職活動のノウハウを身につけます。

女性キャリアセンター及び県内各市町における開催、年間20回実施予定。

⑥女性キャリアセンターの求人情報提供・職業紹介（再掲）

家庭との両立やブランクなどの課題を抱え、就職活動が思うように進まない女性等を対象に、平成23年6月から、女性キャリアセンターが独自の求人開拓と職業紹介を行い、効果的な人材マッチングに取り組んでいます。

カウンセリングを通じて就職の準備が整った方に対して実施します。

“女キャリ”の特徴はココ！

○カウンセラーは全員女性。相談者によりそってサポートします。

○就職における課題の整理やアピールポイントのを見つけ方など、就職を決めるための準備をしっかり行います。

○相談者の希望に沿った求人情報を探すため、直接企業にアプローチして求める人材の要件を確認します。

○就職後の不安解消やキャリアアップのため、引き続き相談やセミナーをご利用いただけます。

○「いずれ就職したい方」、「すぐに就職したい方」、「職歴の少ない方」、「職歴の多い方」など、状況に応じたセミナーメニューを用意しています。

【例】・理想の働く自分を考えよう・求人状況を知って働き方を考えよう・就職の可能性を広げよう・経験を生かす仕事選び・仕事研究セミナー(営業・販売、福祉・介護、事務)・応募書類準備・面接準備など

女性キャリアセンターの広報

女性キャリアセンターは、埼玉労働局、県内市町村、男女共同参画施設、県関係機関等と連携し、広報活動を行っています。

また、女性キャリアセンターのホームページでは、常に新しい情報を提供しています。

【女性キャリアセンター総合トップページ】

【働く女性のページ】

働く女性のために

働きたい・チャレンジしたい女性のために

With You さいたま 埼玉県女性キャリアセンター

【働きたい女性のページ】

【働く女性のネットワーク】

With You さいたま WW(わいわい)ネットワーク

「With You さいたま WW (わいわい) ネットワーク」とは…

働く女性 (working women) 同士が気軽に集い、刺激し合い助け合おう、とちとち集まる仲間を築くことを目的に、With You さいたまが実施している「働く女性の交流事業 (ステップアップ相談、講座、交流会など)」の参加者を会員とする交流の場です。

- 会員登録はこちら (申請中)
- ご利用にあたっての注意 (申請中)

【セミナースケジュールは毎日更新】

2011年12月

① 12月のセミナーチラシ (PDF 569KB)

お申し込みはお電話で Tel : 048-601-5810

※お申し込みは、1月に2つまでとさせていただきます。

日	曜日	時間	内容	託児	空き状況
7	水曜	13時30分 から 15時30分	テーマ：就職活動のための自分再発見セミナー 自分を知ることが就職活動の第一歩です。自分の大事にしていること、好きなこと、得意なことから自分に合った仕事探しを始めてみましょう。 【カリキュラム】 ・自己分析の必要性 ・自己分析の方法 ・就職に対する興味喚起 ・経験から見つける自分の強み	有	定員に達しました
13	火曜	10時00分 から	テーマ：情報収集お役立ちセミナー 就職に関する情報や求人情報の入手方法、活用	有	定員に達しました

【出前セミナーレポート】



5月28日(火) **羽生市に行ってきました！**

羽生市子育て支援センターなかよしひろば(きむら保育園内)
「仕事と家庭の両立でどうしているのかしら？」

今回の会場は、羽生市のなかよしひろばです。

なかよしひろばは「きむら保育園」の中にあります。園内は子どもたちがいっぱい、とても賑やかで楽しい雰囲気です。

今日は、なかよしひろばを利用している子育て中のママ7名と8名の子どもたちが参加してくれました。ほとんどが1歳と2歳の子どもたち。その中で、なんと「生後1か月」の赤ちゃんも参加です。めちゃカワイイ～！

赤ちゃんが寝ているすぐそばを赤ちゃんたちが「PAPA PAPA PAPA!!」と通達。ヒョコヒョコと大爆笑。保育スタッフさんがしっかりサポートしています。

そんな赤ちゃんお兄ちゃんも、時にはやさしく赤ちゃんに話しかけていましたよ。

セミナーのテーマは「仕事と家庭の両立でどうしているのかしら？」

一人のママから、今の1日の生活について伺いました。

今の生活から働く生活に変わった時、時間をどう工夫しているのかしら？

家事や育児を全部自分で行うのは大変。そんな時、助けてくれる人や場所はあるのかなどを考えています。仕事を休んで生活に時間を使いたいと思ったりもしています。気持ちの持ち方と工夫で前向きに生活していきたいですね。

最後に、ママたちから、仕事と家庭を両立するためのキーワードを一つずつ発表していただきました。

「まずは、夫や家族とよく相談したい!」、という声が多かったです。

受講された方々の声です。

「他の人の意見を聞けて参考になりました。」
「今後のために少しずつ準備できれば、と思います。」 などなど…

園長先生のコメントです。「みなさん最後まで真剣に受講されている様子でした。子どもたちと一緒に賑やかで楽しかったけれど、ママも子どもたちも疲れている様子でした。」

園長先生(中央)とスタッフのみなさんです。

園長先生のやさしいムードが園全体をホッとさせている感じでも伝わってきました。

どうもありがとうございました。

【就職決定者一言インタビュー】

女性キャリアセンターのお仕事紹介で再就職！ 2月11日掲載 年代：40代前半

職種 ● 企画・運営・事務

雇用形態 ● 正職員

勤務開始日 ● 平成24年4月1日

Q1 お仕事相談(又は)セミナーを利用してよかったことがあれば教えてください。

書類の書き方など知らないこともありましたが、相談の中で聞くことで「やろう！」という気持ちになりました。

気持ちも素直に話すことで、不安が解消できました。

Q2 就職活動で苦労されたのはどんなことですか？

求人を知ってから応募までの期間が短かったため、応募先の情報を調べきれないまま応募に臨むことがありました。

書類選考が通らなかったときは「理由が分かれば…」と思いました。

Q3 これからの抱負などを一言お願いします。

責任のある仕事なので、空回りしないよう一生懸命取り組みたいです。

研究職で再就職！ 2月11日掲載 年代：40代前半

正社員で再就職！ 2月11日掲載 年代：20代後半

事務職で再就職！ 2月11日掲載 年代：50代前半

事務職で再就職！ 1月28日掲載 年代：30代前半

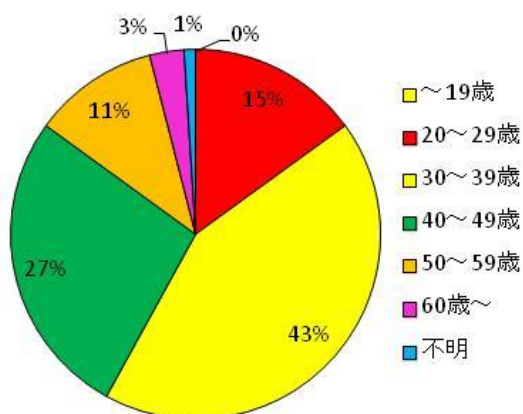
アパレル業界に再就職！ 1月28日掲載 年代：30代前半

利用者の状況【平成20年5月（開所）～平成26年3月】

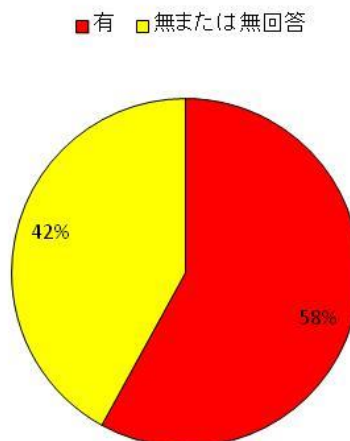
●利用者のべ人数 42,047人 ●利用登録者数 13,499人

①利用者の年代：30・40歳代の合計が70% ②子どもの有無：有が6割弱

利用者の年代

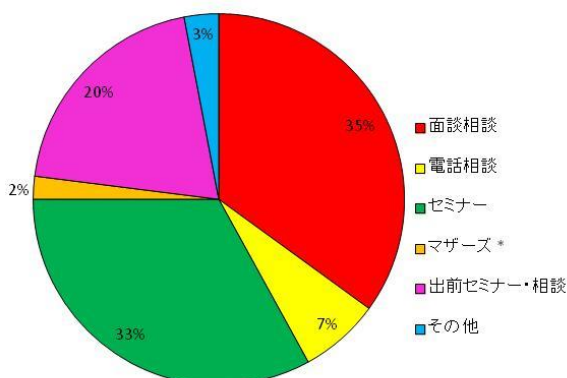


子どもの有無



③サービス別利用状況：面談相談・セミナー、出前の順

サービス別利用状況

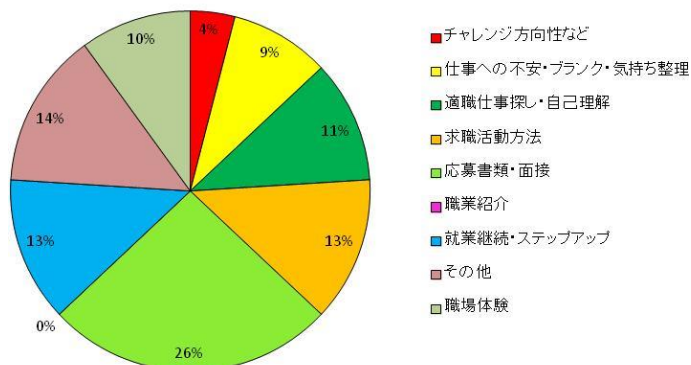


*マザーズとは、マザーズハローワーク大宮による出張相談（毎週火曜日）。

ハローワーク大宮・就業支援サテライトにマザーズコーナーが設置されたため、平成24年度をもって終了。

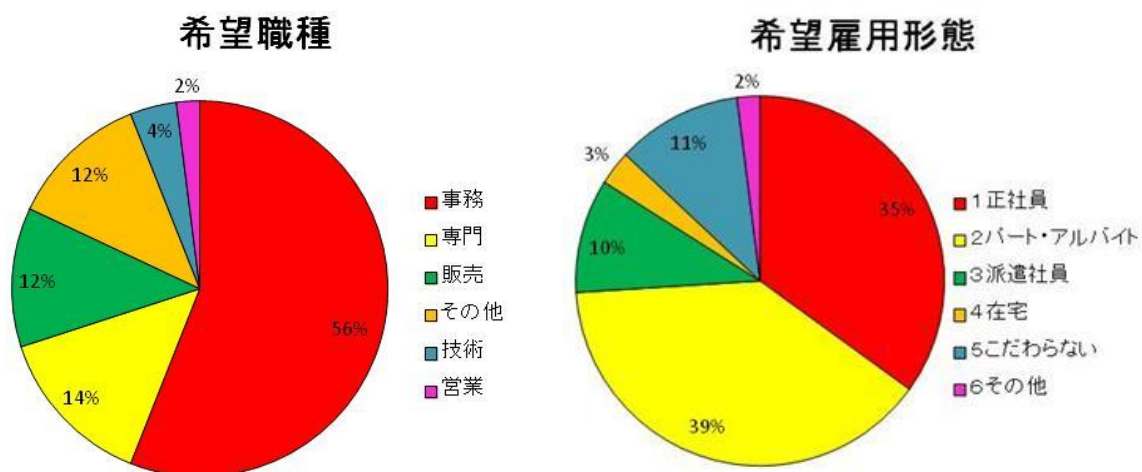
④面談における相談主訴：応募書類・面接に係る相談が多い

面談における相談主訴 H26

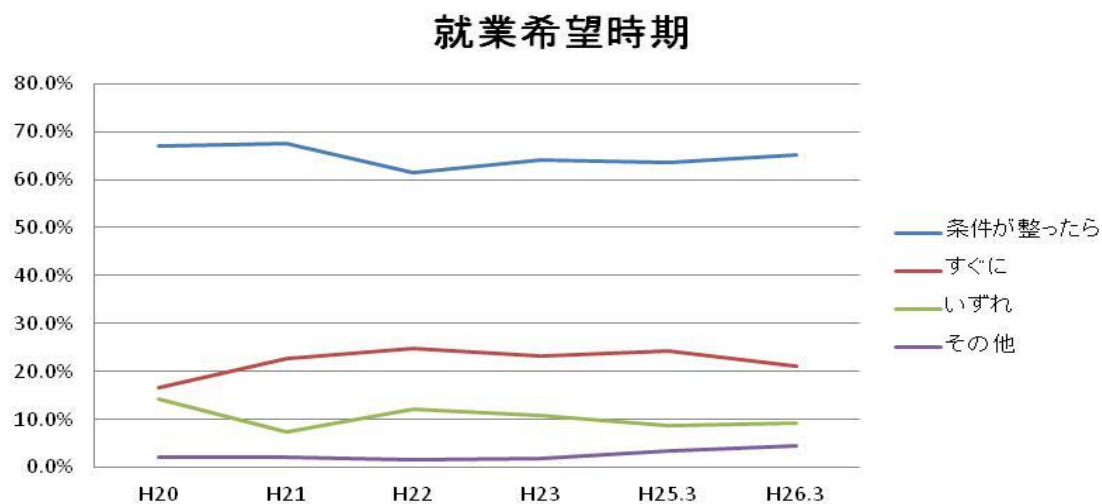


⑤就業希望職種：事務が6割弱

⑥希望雇用形態：パート・アルバイト、正社員の順

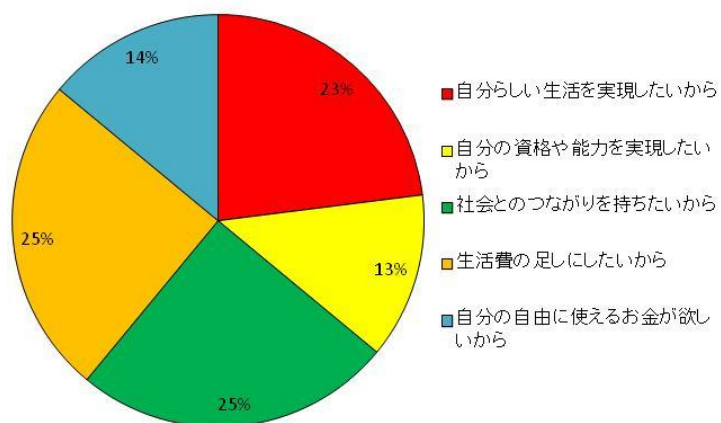


⑦就業希望時期の傾向：6割強が条件が整ったら

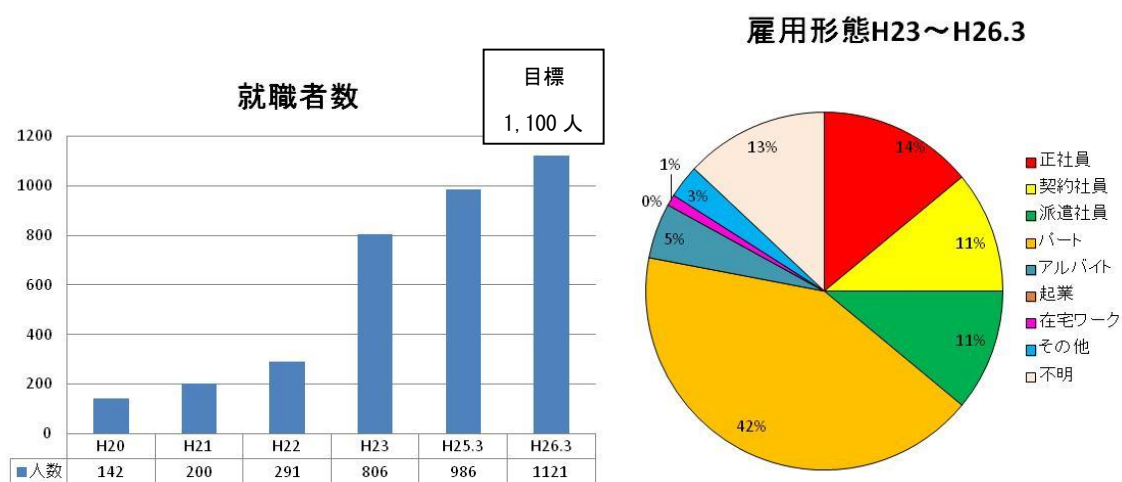


⑧就職の目的：社会とのつながり・生活費、自分らしい生活の順

働きたい理由H22～H26.3



⑨就職状況：就職者数の目標達成率 102%、4 割がパート雇用



「キャリアを生かした在宅就業支援事業」をはじめます♪

子育て等の家庭の事情により外で働くことが困難な女性に対し、柔軟な働き方が可能な在宅就業に関する支援を行います。

****メニュー****

- ◆在宅就業支援セミナー(入門編)
- ◆在宅就業支援セミナー(実践編)
- ◆在宅就業リーダー育成
- ◆「現役」在宅就業者大集合！
- ◆在宅就業に関するビジネス交流会

埼玉県女性キャリアセンター

- ◆利用時間 9：30～17：30（月曜日～土曜日）
- ◆休業日 日曜日・祝日・年末年始（12/29～1/3）・毎月第3木曜日・臨時休館日（6/24）
- ◆料金 無料
- ◆電話 048-601-5810（面談相談・セミナー予約、お問い合わせ） 048-601-1023（電話相談専用）
- ◆所在地 〒330-0081 さいたま市中央区新都心2-2 埼玉県男女共同参画推進センター内
- ◆交通手段 JRさいたま新都心駅から徒歩5分 北与野駅から徒歩6分
- ◆ホームページ <http://womancareer-saitama.jp/> ◆メールアドレス a4530-12@pref.saitama.lg.jp
- 担当 埼玉県産業労働部ウーマノミクス課 女性チャレンジ・女性就業相談担当



（２）東京都

資料① 東京仕事センターの主なサービス一覧

資料② 女性しごと応援テラス

資料③ 女性の雇用就業支援

利用時間 月～金：9時～20時 土：9時～17時
 (日曜、夜泊および年末年始(12月31日・1月1日)は定休日)

<http://www.tokyoshigoto.jp/>

3階 ヤング(34歳以下の方)向けサービス

☎ 03-5211-2851

Journal of Management Inquiry 22(4) 401-417

「ハローワーク館田園135」
と題した展覧紹介、
北国のハローワーク求人情報
は、あま、紹介されています

総合相談

1
 北原・新藤組
 東海地方は特選、特選
 社会保険・年金制度
 NPOなどでの多様な
 働き方(経済
 社会)の社会(社会)

在野ワーク、派遣労働、NPOでの仕事などのセミナーを開催します

・求人をお考えの企業の方の相談を受けします
・求人情報をインターネット上に公開します

☎ 03-5211-2804

消費者が中心となって動くことが出来る協会の「如きモノ」の提案を企業やNPO等から広く募集し、経済的成長や普及啓発により支援します

印刷製本流通会社のアドバイザーが、豊富な経験とノウハウをいかし、疑問がちな読者様まで二人三脚でサポートします

パソコンコンシェル

インターネットでの求人検索や応募書類の作成にパソコンを利用できます

インターネットでの求人検索や応募書類の作成にパソコンを利用できます

就任式模様・キャリアカウンセリング

シニアの求人支援や職業生活のポイントをまとめた、アドバイザーによるセミナーを開催しました。

シニアの社会参加サポートプログラム

地域のPOD活動、ユニエニシティなど、いそいそと活動に参加する方々の声や、キャリアアドバイザーによる、シニアと雇用主と求職者のためのプロフプロプログラムです。

▲277プロブレムにたづねる新聞記者
▲278プロブレムにたづねる新聞記者

[illegible]

高年養老のための就業支援施設 ☎03-5211-2927
 高齢者は雇用は困難です。年金に足らず生活を送り、貧乏生活をすることになります。
 雇用の面で、職務経歴の書き方、求人只受け出し、福利ボロ点、福利制度の徹底等、雇用のロールプレイングなどを行います。

「求職活動支援セミナー」

求職者の皆さんへ、求職活動のヒント、求職者のポイント、求職活動の最新情報は、求職のローカルイベントな
 ります。

「高卒生のための就職支援講習」

高卒生の就職支援は重要であり、学生本人の就職支援を促して、企
 業への就職促進を図りたいと考えています。

03-5211-2327

シニア中小企業サポータープログラム ・ ☎ 03-5211-2325
 現在50歳以上の方(定年退職後の方)を支援するセミナーや50年代対策(50歳から始める仕事と人との関係性セミナー)、ライフプラン等町民協会の皆様とともに家族の未来を共に考え、実現するための講座をご用意しております。

〒500-0814 岐阜県岐阜市大田町1-1-15
 岐阜県岐阜市大田町1-1-15
 〒500-0814 岐阜県岐阜市大田町1-1-15
 〒500-0814 岐阜県岐阜市大田町1-1-15

「アムステルダム・ハーグ・ロンドン・ニューヨーク」
と書かれた書籍紹介

[illegible][illegible][illegible]

一人ひとりの道徳や希望を尊重する
 て、システムと人間関係に重んじ、
 質の維持と向上が大切です

結婚

出産

育児

介護

から再就職を目指す方へ

東京しごとセンター

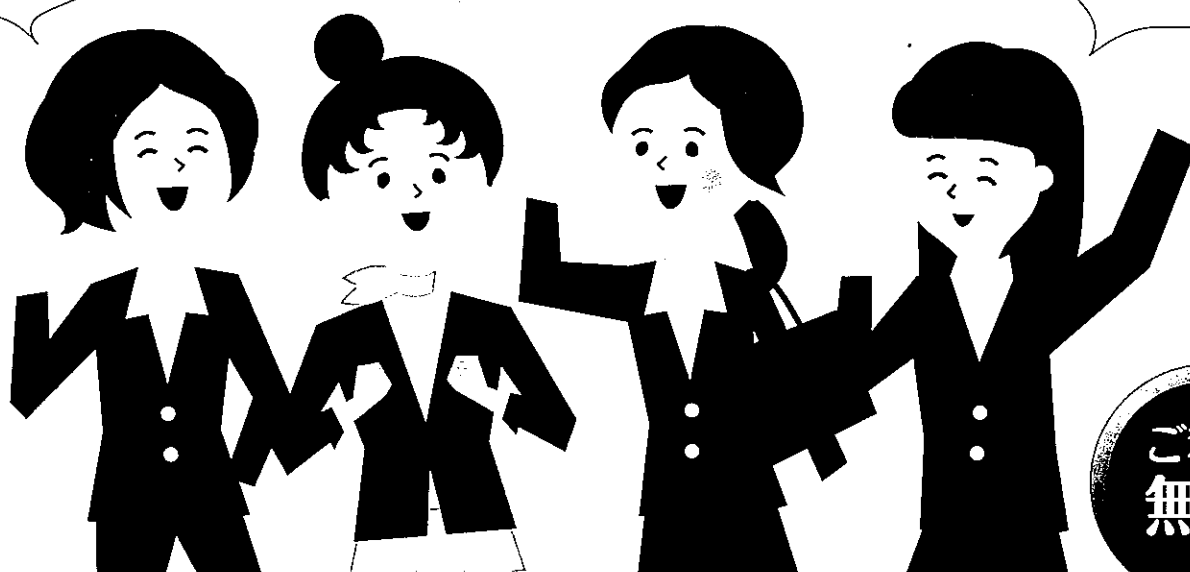
女性しごとと応援テラス

東京しごとセンター内に7.26(土)OPEN!

安心して
相談できるね!

「もう一度働きたい」を応援します!

専任アドバイザー
だから心強いね!



ご利用
無料

専任アドバイザーが サポート

家事や子育てと仕事の両立のことや、
久しぶりの就職で気になることなど、
何でも聴かせてください。

女性しごとと応援テラス ならではの求人紹介

家事や介護、子育てなどに理解のある
企業の求人を取り扱っています。ご紹介
する求人は、営業担当が企業に訪問し、
直接話を聞いた上で作成しています。

お子様と一緒にでも 安心

女性しごとと応援テラス内にキッズ
スペースを設置しています。また東京
しごとセンター内には託児室もあり
ます。

メニュー
Menu

就職活動に
関する相談

就職に役立つ
セミナー

就活・保活
情報提供

応募書類も
作れる
パソコン
コーナー

職業紹介

初めてのご利用は予約不要!お気軽にお立ち寄りください。

所在地

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター1階
※詳細MAPは裏面をご覧ください。

ご利用時間

月～金曜日 9:00～20:00 土曜日 9:00～17:00
※日曜・祝日・年末年始(12/29～1/3)はお休みです

お問合せ

東京しごとセンター
女性しごとと応援テラス TEL.03-5211-2855
※7/25まで 東京しごとセンター 女性事業担当 <http://www.tokyoshigoto.jp/>

託児サービスのご案内

(無料・要予約)



平日の相談やセミナーをご利用の際には、
東京しごとセンター内の託児サービスをご
利用いただけます。

対象となる幼児は、満1歳から6歳(未就学
児に限る)までのお子様です。

希望される場合は、ご希望日の6営業日前
までに下記へ電話でご予約ください。

TEL.03-5211-1571

女性の雇用就業支援

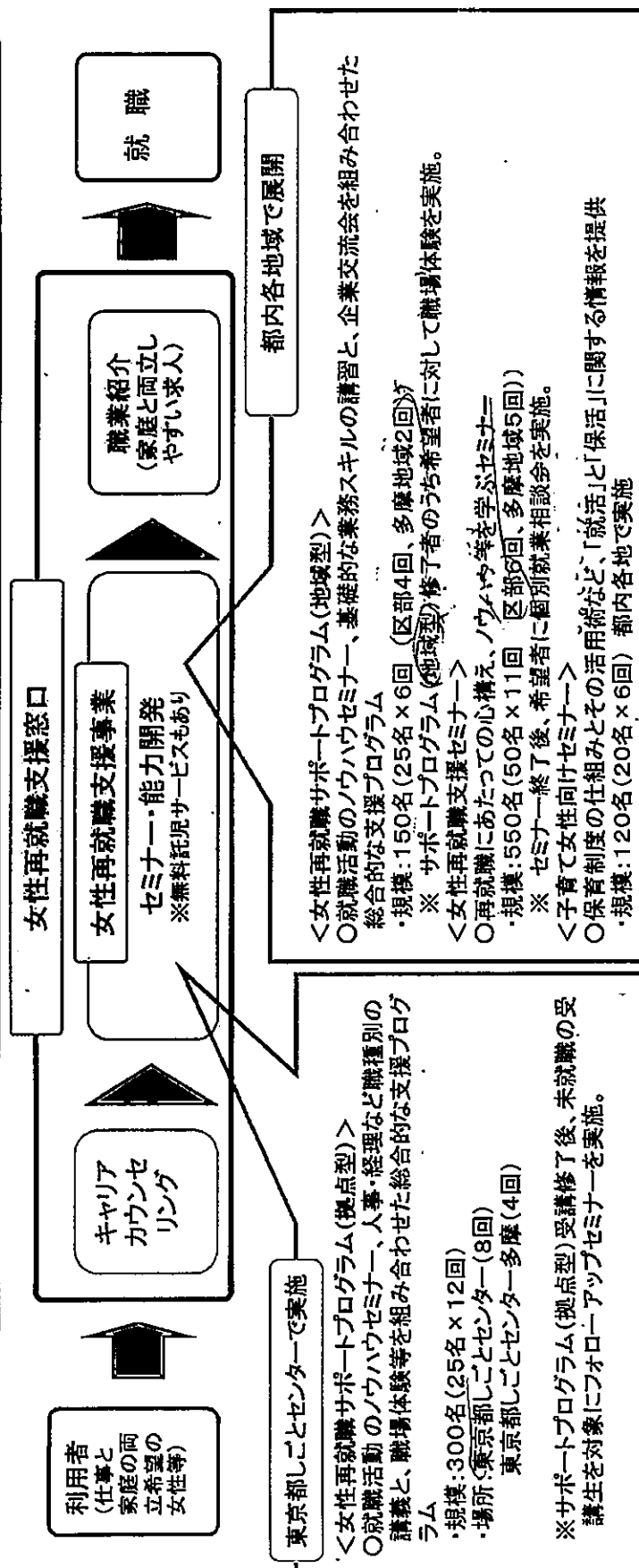
- 出産や育児、介護等で離職した女性など、家庭と両立しながら仕事に就きたいと考えている方を主な対象として、東京都ごとセンターに女性再就職支援窓口を設置するとともに、女性再就職支援事業を実施することで、きめ細かな就職支援を実施する。

○女性再就職支援窓口の設置【新規】

- ・東京都ごとセンターに女性再就職支援窓口を設置し、アドバイザーによる個別カウンセリングから、求人情報の提供・職業紹介まで、ワンストップでサービスを提供。子ども連れの相談者のためキッズコーナーを付設。

○女性再就職支援事業

- ・就職活動に関するセミナーや能力開発に資するプログラムを実施。一部は、女性求職者の身近な都内各地で地域展開。
- ・セミナー開催等にあわせ、利用者向けに無料の託児サービスを提供。



(3) 神奈川県

資料① 〈女性の再就職支援関するに首都圏自治体の取り組み〉
調査項目に対する回答

資料② 神奈川県における女性就業支援事業の全体像

資料③ チラシ

- ・ ハッピー・ワーキング・ライフ講座
- ・ ワーキングマザー両立応援カウンセリング
- ・ 自信と行動につながるトリプル就職セミナー
- ・ 女性のためのキャリアカウンセリング
- ・ 女性人材の活用をお考えの企業様へ
- ・ 女性の職場定着促進セミナー・コンサルティング

〈女性の再就職支援に関する首都圏自治体の取り組み〉 調査項目に対する回答

- 1 神奈川県における再就職支援事業の全体像はどのようなものですか。特に力を入れているものは何ですか。

【回答】全体像は別紙資料のとおり。

- (1) 中心となる部署はどこですか。

【回答】産業労働局労働部労政福祉課

- (2) 関係部署との連携について教えてください。

【回答】県民局くらし県民部人権男女共同参画課

- (3) ハローワークとの連携の成果、課題について教えてください。

【回答】平成 24 年 5 月に国と協定を結び、女性の就業支援を含めた雇用対策に一体となって取り組むこととしており、その一環として女性の就業支援事業を実施していることから、概ね職業紹介を受ける準備ができるまでが県、職業紹介は国という役割分担となっている。あわせて、「スマイルワーク情報交換会議」において、同一ビル内の就業支援施設で定期的に情報交換を行っている。

成果としては、各窓口において、相談者の状況に応じた適切な窓口を、連携して紹介することで、各相談者の段階に応じた適切な支援を行うことができている。

課題としては、本県の実施している就業支援だけでは直接就職に結びつけることが難しいこと、またどのように就職件数を増加していくかが問題である。

- (4) 外部委託の目的・内容、その経緯（例 女性の再就職支援業務委託など）

【回答】本県では、キャリアカウンセリングを行うことができる専門人材がいないこと、また、女性の再就職支援実績が少ないことから、人材とノウハウを持つ民間事業者への委託により事業展開している。

なお、委託に際しては、公募型プロポーザル方式を採用している。

- 2 キャリアカウンセリング、職業紹介それぞれについて、以下について教えてください。

①担当、②方法、③実施件数、④成果、⑤求職者の属性に関する特徴、⑥求める仕事内容の特徴

【回答】

ア キャリアカウンセリング

① 担当：県（受託事業者）

② 方法：毎週月～木曜日に女性カウンセラーが常駐する、マザーズハローワーク横浜内相談室で実施。面談相談及び電話相談。

③ 実施件数：

	電話相談	面談相談	計
平成 25 年度	延べ 326 件	延べ 386 件	延べ 712 件
H26. 4 月～27. 1 月	延べ 247 件	延べ 323 件	延べ 570 件

④ 成果：県のキャリアカウンセリングを経て就職した人数

平成 25 年度	37 人
H26. 4 月～ 27. 1 月 ^{26. 12 月}	38 人

⑤ 求職者の属性に関する特徴：

- 相談者のうち、求職者は 6 割弱（H25 年度 59.3%、H26 年度 52.9%）
- 無職者の相談内容別状況は、キャリア・ライフプランについてが 3 割、適職・適正について、応募書類についてが各 1 割

⑥ 求める仕事内容の特徴：統計は取っていないので不明

イ 職業紹介

女性の就業支援事業においては、職業紹介は実施していない。キャリアカウンセリングにより就業準備が整った方については、同フロアのマザーズハローワーク横浜に紹介・引継ぎを行い、職業紹介を受けていただいている。

女性の再就職支援事業については、基本的に、受託事業者から紹介予定派遣。

3 女性の再就職支援についての課題、展望はどのようなものですか

【回答】就業にブランクのある女性の就業適応力をいかに早く戻すことができるか、また受け入れる企業側の考え方をどのように変革していくかが課題。

4 女性の再就職支援について大学にどのような役割を期待されますか。今後、大学との連携を進めるとしたら、どのような方法があるとお考えですか。

【回答】OB の再就職に向けたキャリア教育に加え、一般女性も広く受け入れ、人材育成の役割を担っていただきたい。あわせて、現役大学生に対する「退職しないキャリア教育」を行っていただきたい。

以上

神奈川県における女性就業支援事業の全体像

1 女性の就業支援事業（平成 25 年度～）

（1）国との一体的な取組

育児期の女性等のキャリア形成に向けたキャリアカウンセリングを、マザーズハローワーク横浜内で恒常的に実施し、必要に応じ国の職業紹介機能につなぐことで、効果的な就業を実現する。平成 25 年 4 月 8 日以降、毎週月～木曜日実施。

- 実施日時：毎週月～木曜日、8:30～17:15 実施
- 実施体制：女性カウンセラー（有資格者）がローテーションで対応
- 相談対応：面談相談（原則予約制、1 人 1 時間程度）及び電話相談（1 回 30 分程度）を実施

（2）キャリア形成支援セミナー

キャリアカウンセリングで把握される女性の就業に関する課題等を反映した、女性のキャリア形成に資する内容のセミナーを開催する。

○ 実施内容：

- ① 女性のキャリアをロングスパンで捉え、長期的なキャリア形成につながるよう、自己理解からキャリアプランを作成するなど具体的な行動に移ることができるようサポートするとともに、家族や職場と協調してキャリアを実現していくスタンスの向上を目指す「自分発見セミナー」と、
 - ② 自己評価や応募書類の作成ポイント等、就職の事前準備を内容とする「応募準備対策セミナー」、
 - ③ 面接や職場での対応力向上を内容とする「ビジネスマナーセミナー」
- の 3 種類を受講者参加型で実施。各回定員 12 名。あわせて、セミナー終了後に、事前予約した希望者を対象にキャリアカウンセリングを個別実施することで、参加者の個別課題に対応する。

- 実施予定：県内 3 箇所（横浜、茅ヶ崎、相模原）で 1 回ずつ、計 9 回実施

2 面接用スーツ貸出事業（平成 25 年 9 月～）

ハローワークを活用して就業のための面接を受けようとする女性を対象に、県事業として、株式会社 AOKI から寄付いただいたスーツを無料で貸出す。

きめ細かなサービスを実施することで、女性の就業を支援する。

3 女性の再就職支援事業（平成 26 年度緊急雇用創出事業臨時特例基金活用事業）

子育て等を理由に離職し、現在失業状態にある女性に雇用機会を提供しつつ、正社員として就業するために必要な知識・技術を OFF-JT、OJT により習得させた上で、実際に就業につなげることで、意欲と能力のある女性の効果的な再就職を支援する。株式会社パソナに委託実施。

ママ&パパ
歓迎!

保育
あり

無料
講座

ハッピー☆ワーキング☆ライフ講座

仕事と家庭、毎日をバタバタと忙しく過ごしていませんか。
この講座で、働く上で知って役立つ法律やちょっとした生活の工夫を学んで、
素敵なハッピー☆ワーキング☆ライフにしていきましょう!

第1部

これは便利! すぐ出来る! 子どもに安心!

神奈川県産野菜を使った簡単おやつ&保存食の作り方

講師: 神奈川県農業技術センター職員



レシピを
プレゼント!

第2部

～マタニティハラスメント、パタニティハラスメントに負けない～

働き続けるために知っておきたい労働法の基礎講座

講師: 神奈川労働局雇用均等室職員



法律解説
パンフレット
プレゼント!

第3部

子どもの時から気をつけたい歯の健康

講師: 神奈川県健康増進課職員



糸つきようし
& ケース
プレゼント!

講座終了後

ちょっと聞きたい! 労働相談会

神奈川県かながわ労働センター労働相談担当職員が応じます。



希望される方

開催日・
開催場所

2015年
① **2月11日(水・祝)**

藤沢市民会館

「第2展示集会ホール」

2015年
② **2月28日(土)**

ユニコムプラザさがみはら

「セミナールームⅠ」

※①、②とも同じ内容です。

開催時間

午前10時から12時まで(両日とも)

対象者

20歳前後から40代の男女、学生、関心のある方

定員

各日 50名

受講料

無料

申し込み締め切り日
1/20 必着



問い合わせ・申し込み 神奈川県 労政福祉課 労政グループ 電話 045-210-5739 FAX 045-210-8873

無料

ワーキングマザー両立応援カウンセリング

(平成 26 年 4 月から平成 27 年 3 月までのご案内)

働くママ・プレママのための相談室 (事前予約制・託児あり)



出産しても働きたいプレママや
仕事も子育てもがんばっている働くママが
両立を考えるとときに抱える不安や悩みに
女性と仕事に詳しい経験豊かな
女性カウンセラーがお応えします

- * 仕事と子育ての両立に自信が持てない
- * 残業と保育園のお迎え、みんなどうしているの？
- * 自分の今後のキャリアについて考えたい
- * 育児休業から復帰をした先輩が社内にはいない
- * 仕事と子育ての板ばさみ、ストレスが溜まるばかり
などなど……

経験豊かな女性カウンセラーに
お話してみませんか？

会 場

横浜：神奈川県かながわ労働センター（かながわ労働プラザ）
県央：相模原市南保健福祉センター
湘南：茅ヶ崎市男女共同参画推進センターいこりあ（茅ヶ崎トラストビル）
川崎：①神奈川県かながわ労働センター川崎支所（県高津合同庁舎）
②ハローワーク川崎

相談時間

実施日により異なります（裏面参照）。いずれもお一人 50 分。事前予約制。

託 児

0 歳から 6 歳（就学前）までのお子様をカウンセリング中にお預かりします。無料。
申込時にご予約ください。原則として相談希望日の 1 週間前まで予約可能。

申込み・ 問い合わせ先

横浜 } 神奈川県かながわ労働センター
県央 } TEL 045-633-6110 内線 2706
湘南 }
川崎 } 神奈川県かながわ労働センター川崎支所
TEL 044-833-3141 (代)

主 催

神奈川県かながわ労働センター

詳しい日程と会場は裏面をご覧ください

● カウンセリング実施日 (平成26年4月～平成27年3月) ●

会場 月	横 浜	県 央	湘 南	川 崎	
				①かながわ労働センター川崎支所	②ハローワーク川崎
4月	12日(土)	8日(火)	—	15日(火)、19(土)	—
5月	8日(木)	13日(火)	28日(水)	17日(土)	20日(火)
6月	12日(木)	10日(火)	25日(水)	21日(土)	—
7月	12日(土)	8日(火)	23日(水)	—	15日(火)
8月	14日(木)	—	27日(水)	19日(火)	—
9月	11日(木)	9日(火)	24日(水)	20日(土)	16日(火)
10月	11日(土)	14日(火)	22日(水)	18日(土)	21日(火)
11月	13日(木)	11日(火)	26日(水)	15日(土)、18日(火)	—
12月	11日(木)	9日(火)	24日(水)	20日(土)	16日(火)
1月	10日(土)	13日(火)	—	20日(火)	—
2月	12日(木)、14(土)	—	25日(水)	—	17日(火)
3月	12日(木)	10日(火)	25日(水)	21日(土)	—

●横浜会場・県央会場

火・木曜 16時～17時～18時～

土曜 13時～14時～15時～

●湘南会場

5・7・8・11・2月 水曜 16時～17時～18時～

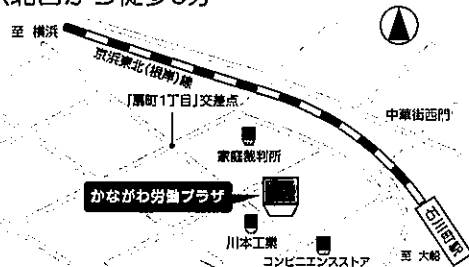
6・9・10・12・3月 水曜 13時～14時～15時～

●川崎会場 (かながわ労働センター川崎支所・ハローワーク川崎)

13時～14時～15時～

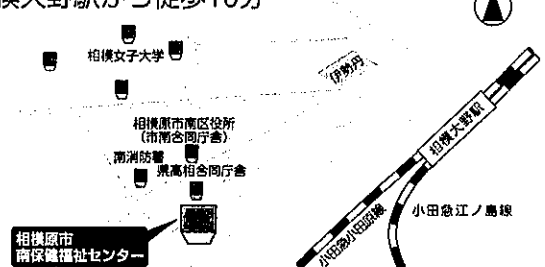
横浜会場

かながわ労働プラザ2階 横浜市中区寿町1-4
石川町駅北口から徒歩3分



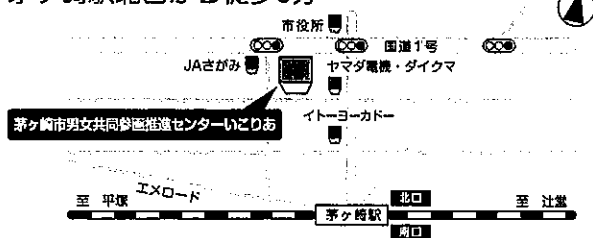
県央会場 ※相模原市共催事業

相模原市南保健福祉センター3階 相模原市南区相模大野6-22-1
相模大野駅から徒歩10分



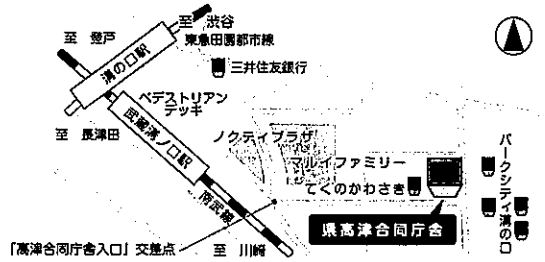
湘南会場 ※茅ヶ崎市・藤沢市・寒川町共催事業

茅ヶ崎市男女共同参画推進センターいこりあ
茅ヶ崎市新栄町12-12 茅ヶ崎トラストビル4階
茅ヶ崎駅北口から徒歩5分



川崎会場① (かながわ労働センター川崎支所)

県高津合同庁舎4階 川崎市高津区溝口1-6-12
武蔵溝ノ口駅、溝の口駅から徒歩5分



川崎会場② (ハローワーク川崎)

ハローワーク川崎5階 川崎市川崎区南町17-2
川崎駅から徒歩10分



相談者の声

『職場復帰と保育園探しが不安でしたが、明確なアドバイスをいただき、対応方法が見えてきました』
『自分にとって無理のないアドバイスをいただき、仕事も子育ても頑張っていけそうです』
『たくさんの情報やヒントをいただき、これからのイメージが具体的につかめました』
『和やかな雰囲気でお話を聞いていただき、気持ちも軽くなり、前に進めそうです』
『自分の置かれている現状が整理できてほっとしました。働く意欲がわいてきました』
『アドバイスを参考にして働き続けていけそうです』

労働情勢や講座などの情報を「かながわ労働センターニュース」(メルマガ)でお届けします！

お申込みは ⇒ [かながわ労働センターニュース メルマガ](#) [検索](#)

自信と行動につながる

トリプル就職セミナー



女性向け
無料

- 「今働きたい」そんなあなたを応援するトリプルセミナーです。
連続講座で、就職活動に必要なスキルが身に付きます。
- しっかり基本から学びたい方は3回連続受講をお勧め。必要な講座のみの単独受講も可能です。
- セミナー終了後に約30分のキャリアカウンセリング付き。(申込み時要予約。各回先着3名まで。)

1

ホップ

自分発見 セミナー

「自己理解から始める強みの発見」「埋もれている職業能力の発見」
「相手を認めることから始める人間関係の構築」
「キャリアプランモデル作成」「I'm OK. You're OK.」

→ 自分らしさに気づき、働くモチベーションがアップします。

2

ステップ

応募準備対策 セミナー

「わたしを知る」「強みを知る」
「書類作成のポイント（自己PRと志望動機を具体的に書くには）」
「応募者の視点と採用側の視点を理解することで就職を考える」

→ 応募準備のイロハを学び、実践に活かすことができます。

3

ジャンプ

ビジネスマナー セミナー

「接遇の基本」「電話対応の基本」「来客対応の基本」
「訪問のマナー」「面接のコツ」「模擬面接の実施」

→ 職場で役立つマナーの基本を学び、自信をもって就職活動に挑むことができます。

【定員】各12名（希望者多数の場合、締切後に抽選。）

※セミナー受講後のキャリアカウンセリングは各回3名まで。（無料・要予約）

【保育】満2歳～未就学児（無料・要予約）

主催：神奈川県産業労働局労働部 労政福祉課

運営：特定非営利活動法人 NPO 日本キャリア・コンサルタント協会
（神奈川県委託）

URL : <http://www.npojcca.com>

*このセミナー受講はハローワークでの就職活動の1つとなります。

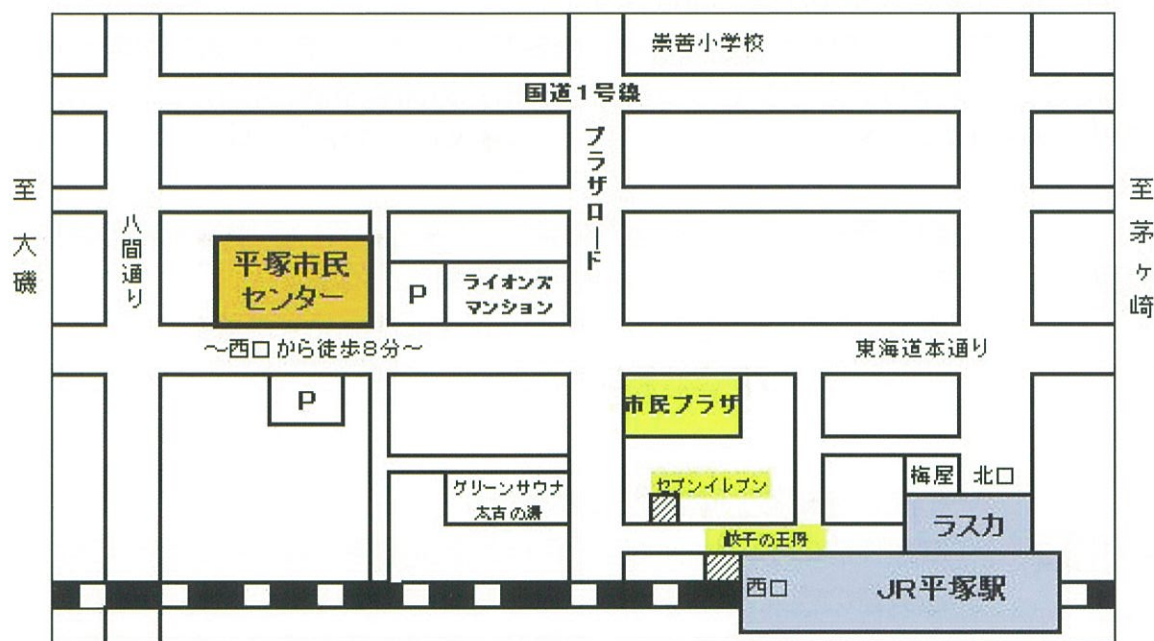


【開催会場と開催日時】

会場	①自分発見セミナー	②応募準備対策セミナー	③ビジネスマナーセミナー
平塚市 平塚市民センター ① くすの木 ②③ 小会議室	1月 31日(土) 10:00~15:00 申込み 受付期間 12/13~1/28	2月 8日(日) 10:00~15:00 申込み 受付期間 12/13~2/5	2月 15日(日) 10:00~15:00 申込み 受付期間 12/13~2/12

【会場アクセス】平塚市民センター

■市民プラザ前の交差点を大磯方面へ100m



【主な講師のプロフィール】

■小倉克夫 (おぐら かつお)

2級キャリア・コンサルタント技能士、「オフィス・インマイライフ」代表、東海大学非常勤講師他

♥「自己理解」は、「I'm OK. You're OK.」の世界を広げ、就職の力べを突破するための最高の武器です。

■大平和子 (おおひら かずこ)

キャリア・コンサルタント、交流分析士1級

♥「わかっていることが行動に結びつくよう、積極的参加でマナーを身につけましょう。」

■一之瀬 史子 (いちのせ ふみこ)

社会保険労務士、キャリアカウンセラー、女性労働協会認定講師

♥ 労働問題や多様な働き方について、労働市場を多面的視点で考えています。

★申込み・問合せ先★

特定非営利活動法人 NPO 日本キャリア・コンサルタント協会 横浜オフィス

予約電話：070-5073-2159 (*毎週月・火を除く：12:00 ~ 18:00 受付)

注) 12/29~1/6までお休みとさせていただきます。

※予約時には、ご氏名、ご希望の会場とセミナー名、開催日、電話番号、キャリアカウンセリング希望の有無、保育人数、をお知らせください。



KANAGAWA

神奈川県

相談無料♪

女性のための キャリアカウンセリング

- ② 就職活動って何からはじめたらいいの? (@_@:)
- ② 自分のアピールポイントってどこだろう? (*_*)
- ② 志望動機ってどうやって書くのかな…(?_?)
- ② 結婚・出産でフランクがあるから再就職が心配…(・_・:)
- ② いきなり明日面接! 何の準備もしていない~(>_<)
- ② 結婚・出産しても働きたいけど…(+_+)

そうだ!

キャリアカウンセリングに
行ってみよう! (^◇^)

経験豊富な女性カウンセラーと
一緒に考えていきましょう

神奈川県では
すべての女性の「働く」
夢と希望を応援します!

かながわ女性キャリアカウンセリング

電話 : 045-320-0335

相談時間 : 8:30~17:15 (12:00~13:00 昼休み)

相談日 : 毎週月曜日から木曜日まで(祝日・休日・年末年始を除く)



女性はどなたでもご利用できます まずはお電話ください！

TEL : 045-320-0335

- ・相談は無料です
- ・毎週月曜日から木曜日まで
(祝日・休日・年末年始を除く)

◆ 来訪相談 (約1時間)

* 10:00～、13:00～、14:30～

- ・じっくり相談するために事前電話予約をお願いします。

来訪予約受付時間

8:30 ～ 17:00 (昼休み 12:00～13:00)

◆ 電話相談 (30分以内)

8:30 ～ 16:30 (昼休み 12:00～13:00)

上記の*面接時間帯は、電話がつながりにくくなっております。ご了承ください。

---相談内容---

- ・就職に関する悩み・不安
- ・働き方やこれからの方向性に関する相談
- ・応募書類の作成・面接準備 などなど…



この事業は、神奈川県から NPO 法人 日本キャリア・コンサルタント協会が受託して実施しています。

◆ NPO 法人 日本キャリア・コンサルタント協会

URL : <http://www.npojcca.com/>

メール : jcca_ho@npjcca.com

- ◆ 女性キャリアカウンセリングに加え、今後「自信と行動につながる就職セミナー」を実施します。詳細についてはお問い合わせ下さい。

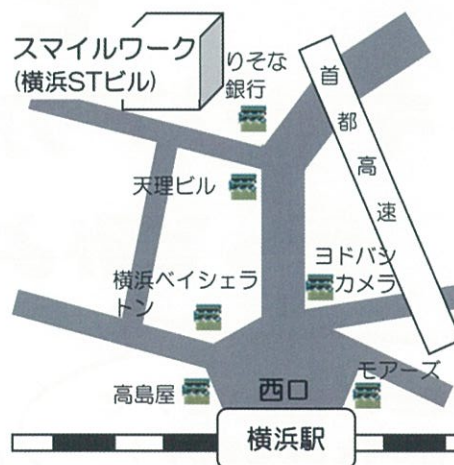
【アクセス】

〒220-0004

横浜市西区北幸 1-11-15 横浜 ST ビル 16 階
かながわ総合しごと館 スマイルワーク
マザーズハローワーク横浜内相談室

*横浜駅から徒歩7分

(JR 京浜東北線・東海道線・横須賀線、京浜急行線、
みなとみらい線、横浜市営地下鉄ブルーライン利用可)



マザーズハローワーク横浜とは…

子育て中の方が、お子様連れでも安心して仕事探しができるように、ベビーカーでも入れるレイアウトにしたハローワークです。

キッズコーナーや授乳スペースを利用して求人閲覧や職業相談ができるほか、担当者制の就職支援サービスや就職活動に役立つ各種セミナーも開催しています。

- 所在地：横浜市西区北幸 1-11-15 横浜 ST ビル 16 階
- 電話：045-410-0338
- 時間：平日 8:30～17:15



神奈川県

平成26年度 神奈川県女性再就職支援プロジェクト
(神奈川県委託事業: 女性の再就職支援業務)

* 本事業は株式会社パソナが神奈川県より受託しています。

女性人材の活用を お考えの企業様へ

経理の実務研修を終えた即戦力となる 女性人材を確保できます



「女性再就職支援事業」は、結婚、育児等を理由に離職をした後、働く意欲がありながら就労に結びついていない女性が再就職できるように、研修から就業までをサポートする神奈川県の再就職支援事業です。

地域の雇用・就業機会を創出・提供することで、生活の安定を図るとともに、地域の産業ニーズに応じた人材の育成を目的としています。即戦力となる人材確保のために、ぜひこの機会に本制度をご利用ください。

プログラムの特徴

特徴 1

**経理の実務を学んだ
女性人材を
確保できます**

「ビジネスマナー」や「PCスキル」等の基礎的な研修をはじめ、「企業の即戦力」「正規雇用等にて長期安定して活躍できる人材」に必要な経理の実践的な研修を最長1ヶ月行ってから体験就業となります。やる気のある女性人材を確保できます。

特徴 2

**採用コスト・時間を
削減できます**

募集費用の削減、選考などに貴社従業員が対応する時間など、目に見えない間接コストの削減が可能です。

職場実習期間中の人材派遣料金
正社員登用時の紹介手数料

一切発生いたしません

特徴 3

**採用ミスマッチを
防ぐことができます**

職場実習中に、就業意欲や業務適性、業務スキルの習熟度を確認することができ、入社後の定着率向上につながります。また、女性人材の受入に関する企業向け支援メニューをご用意しています。

www.pasona.co.jp

神奈川県委託事業

パソナ・横浜 神奈川県女性再就職支援プロジェクト

〒220-0004 神奈川県横浜市西区北幸2-11-6
NTT DATA横浜西ビル7F

受託会社: 株式会社パソナ

派遣/般13-304674 紹介/13-1-010444



045-565-9151

受付時間(平日 9:00~17:30)



PASONA

概要

- 職場実習契約形態 受入れ先企業様と株式会社パソナにて紹介予定派遣契約を締結いたします
- 職場実習期間 2014年12月4日～2015年2月28日まで（最長3ヶ月間）
- 勤務時間帯・曜日 原則として週5日以上フルタイム勤務
- 主な職種 デスクワーク、経理 ＊未経験者含む その他職種についてもご相談ください

特長

本事業は神奈川県内での再就職を希望する女性を対象とする就職支援事業です。

育児等のために一度離職をし、再就職を希望する女性に最長1ヶ月間のビジネスマナーやPC研修等の基礎的な研修と再就職にあたって起こり得る課題を乗り越える実践的な研修を実施します。同時に再就職に向けて必要となる心構えや仕事観をしっかりと形成します。

また今回、実践的な経理業務知識・スキル習得のため経理の一連の流れを学ぶ経理基礎研修(実務にすぐに役立つ会計ソフト講習を含む)を行います。

その後、職場実習生の受入れにご協力頂ける企業様に「紹介予定派遣」を行い、最長3ヶ月間、職場実習を実施し、両者がお互いの環境や適性等を実際の就業を通して判断することで、直接雇用結びつけることを目的としています。

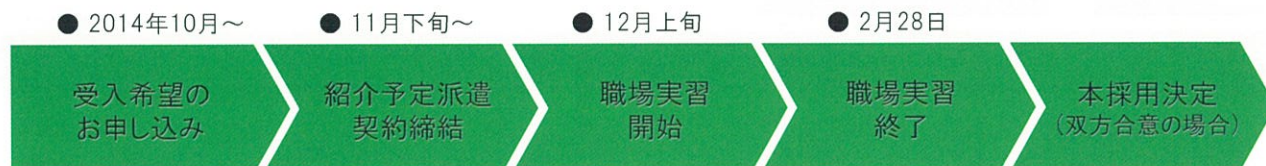
●採用コスト不要

職場実習中の派遣料金、直接雇用決定時の紹介手数料はかかりません。

●ミスマッチを防ぐ

職場実習を通して両者が環境や能力、適性を見極めたうえで、直接雇用となるため、ミスマッチを防ぐことができます。

本プロジェクトの流れ



※当事業は、技能・ノウハウ等の習得を目指すものです。非正規社員、アルバイト等の代替ではありませんのでご注意ください。

職場実習受入のお申込はこちらから

下記 申込書にご記入いただき、FAXにてご送信ください。

お申込み書			
貴社名		部署名	
お役職		お名前	様
お電話	() -	FAX	() -
貴社住所	(〒 -)		
受入希望職種・ 受入希望人数			
E-mailアドレス			

神奈川県女性再就職支援プロジェクト(株式会社パソナ内) 行

お申込 FAX番号 : 0 4 5 - 5 6 5 - 9 1 5 2



神奈川県

平成26年度 女性の職場定着促進業務委託

女性の職場定着促進セミナー・コンサルティング

～企業の成長の鍵は女性の活躍が握る～

● 対象

企業の成長につながる女性活用をお考えの経営者の方
女性の登用、職場定着の方法をお考えの管理職、人事労務担当の方

● セミナー

※本セミナーは神奈川県内の中小企業が対象となります。

女性社員が高い成果を上げ、そして職場に定着し続けるためにはトップダウンによる取組み、そしてマネジメントのあり方や人事制度の見直しが必要となります。

本セミナーでは、「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」「APEC女性活躍推進企業50選」などを受賞し、女性の活躍と大幅な収益アップの両方を実現した会社のトップをお招きして、具体的な取組みとノウハウをお聞かせ頂きます。



● 横浜会場 ●

参加費無料!

日程 2015年3月4日(水)
14:00～16:30

会場 コンベンションルーム
AP横浜駅西口 会議室B



定員
40名

● 川崎会場 ●

参加費無料!

日程 2015年3月9日(月)
14:00～16:30

会場 てくのかわさき 展示場



定員
40名



[3/4]基調講演 講師
三州製菓株式会社
代表取締役社長
斉之平 伸一氏

1948年東京都生まれ。一橋大学経済学部卒業。松下電器産業株式会社を経て、1976年三州製菓株式会社に入社。自ら女性社員がアイデアを出し易い環境づくりをけん引し、女性を登用することでヒット商品を次々と生み出す。「APEC女性活躍推進企業50選」。



[3/9]基調講演 講師
株式会社日本レーザー
代表取締役社長
近藤 宣之氏

1944年東京都生まれ。慶応義塾大学卒業。日本電子株式会社入社。1994年株式会社日本レーザー代表取締役社長。子育て中の社員も業務を円滑に回す仕組みを導入。透明な評価システムにより「新たな日本の経営」を実践する。「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞、「ダイバーシティ経営企業100選」。



講師
特定社会保険労務士
女性活躍コンサルタント
菊地 加奈子氏

早稲田大学卒業後、育児を経て第3子出産直前に社労士試験に合格。産後に事務所を開業。現在5児の母にして女性の復職支援など講演多数。AERA日本を突破する100人に選ばれる。



コーディネーター
株式会社キャリア・mam
代表取締役
堤 香苗氏

1964年兵庫県生まれ。早稲田大学在学中よりフリーアナウンサーとして活躍。結婚・出産後、育児サークルを経てキャリア・mamを設立。在宅を中心に女性の新しい働き方を提案する。

第1部 基調講演

女性の職場定着が企業にもたらす効果とは
～業績向上につなげる経営・人事施策のポイント～

【横浜会場】講師：三州製菓株式会社 代表取締役社長 斉之平 伸一氏
【川崎会場】講師：株式会社日本レーザー 代表取締役社長 近藤 宣之氏

第2部 講義

女性の職場復帰、継続就業に関わる人事制度の構築

講師：特定社会保険労務士 女性活躍コンサルタント 菊地 加奈子氏

第3部 パネル ディスカッション

成功企業事例紹介

コーディネーター：株式会社キャリア・mam 代表取締役 堤 香苗

【横浜会場】 三州製菓株式会社 代表取締役社長 斉之平 伸一氏
パネラー 株式会社ダットウェイ 取締役管理本部長 白鳥 由紀子氏

【川崎会場】 株式会社日本レーザー 代表取締役社長 近藤 宣之氏
パネラー エヌ・ティ・ティアイティ株式会社 人事担当部長 志賀 健一氏

※講演の順番が前後する場合があります。ご了承ください。

● 個別指導 募集期間：2015年3月13日(金)まで

専門コンサルタント派遣による個別指導を行います。

対象：女性の職場定着促進に取り組む神奈川県内企業

10社限定
無料

裏面のFAXまたはこちらの
WEBサイトからお申し込みください

<http://w-positive.jp/>

事務局

株式会社キャリア・mam (担当：佐藤・西垣) Mail: w-positive@mail.c-mam.co.jp
東京都多摩市落合1-46-1 コリア多摩センター 5階 TEL: 042-389-0220/FAX: 042-389-0230



神奈川県

平成26年度 女性の職場定着促進業務委託

女性の職場定着促進セミナー・コンサルティング

～企業の成長の鍵は女性の活躍が握る～

下記の事項を記入をいただき、下記FAXよりお申込みください。

FAX : 042-389-0230

事務局:株式会社キャリア・マム (担当:佐藤・西垣)

対象: 企業の成長につながる女性活用をお考えの経営者の方
女性の登用、職場定着の方法をお考えの管理職、人事労務担当の方
※本セミナーは神奈川県内の中小企業が対象となります。

申込日: 年 月 日

希望する項目に ☑をつけてください	☐ 3月4日(水)セミナー (横浜会場)	☐ 3月9日(月)セミナー (川崎会場)	☐ 専門コンサルタント 派遣指導
貴社名	フリガナ		
所在地	郵便番号	—	
神奈川県内にある拠点	☐ 本社 ☐ 支店・事業所 ※☑をつけてください		
従業員数は300名以下ですか?	☐ はい ☐ いいえ ※☑をつけてください		
ご担当者氏名	フリガナ		
	所属部署	役職	
お電話番号			
ご連絡先メールアドレス			
ご質問等ございましたら ご記入ください			

(4) 千葉県

資料① 千葉県ジョブサポートセンターについて

資料② チラシ

- ・再就職に役立つ!女性向けセミナー7のお知らせ
- ・子育てお母さん再就職支援セミナー

千葉県ジョブサポートセンター

センターについて

千葉県ジョブサポートセンター

千葉県と国（ハローワーク）が協力して、再就職に向けたさまざまな支援を行う「総合就職支援施設」です。

当センターでは、再就職全般に関する個別相談や、就職活動スキル習得のための就職支援セミナー等、能力開発のための職業訓練等の情報提供、センター内ハローワークでの職業紹介のほか、生活を安定させるために必要な各制度の担当窓口をご案内する生活相談を行ないます。

中高年やシニアの求職者、子育て中の女性向けには、県内各地で出張セミナーを実施します。
（詳細は上段のセミナー案内のタグをクリック下さい。）

※ご利用のメリット

1	就職個別相談	方向性の相談や応募書類添削、面接アドバイス等、経験豊かな相談員が支援します(45分目安)。
2	就職支援セミナー	就職活動スキルのセミナーや、中高年・シニア層・女子向けセミナー、企業との交流会等を県内各地で行います。
3	生活相談	公営住宅や各種貸付金制度等、生活維持のための各制度の担当窓口をご案内します。
4	各種情報提供	能力開発のための職業訓練や、県内で行われる面接会等のご案内のほか、ハローワーク求人端末等をご利用いただけます。
5	職業紹介	ハローワーク求人の情報提供や紹介状を発行します。

※サービスの流れ



基本情報

所在地	〒260-0028 千葉県 千葉市中央区新町3-13 千葉TNビル3階 (ハローワーク千葉駅前プラザのビルの3階です)
TEL/FAX	043-245-9420 (暮らしにマル！) 043-245-9421 (暮らしにイイ)

千葉県ジョブサポートセンター

☎ 043-245-9420

利用時間

【月～金曜日】 9:00～17:00

【土曜日】 10:00～17:00

最終受付は16:30

休館日

日曜・祝日・年末年始

ご質問・ご相談など
お気軽にお問い合わせください。

就職お役立ち情報！メルマガ配信

無料のセミナーや知って得する就職活動情報などを定期的にご案内します。

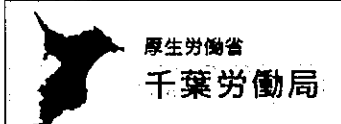


モバイルサイト

アクセスは
こちらの
QRコードから！



<http://www.chiba-job.com/mobile/>

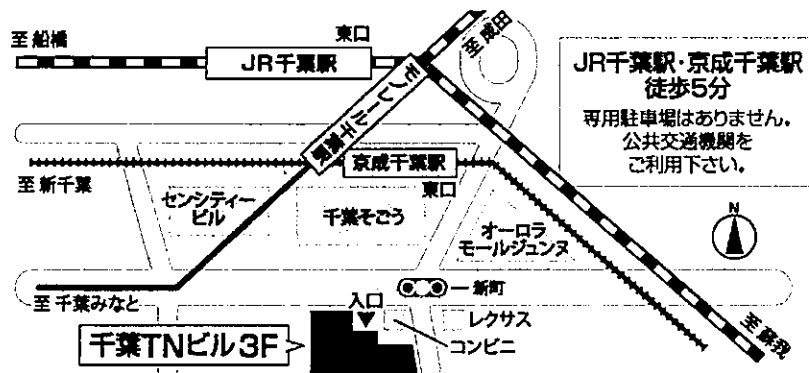


ちば若者キャリアセンター
ジョブカフェちば

URL <http://www.chiba-job.com>

サイトマップ

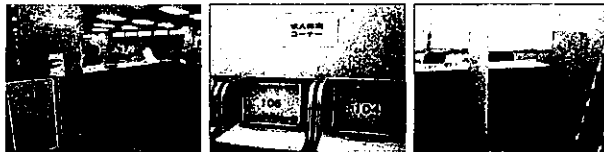
アクセスマップ



〈アクセス方法〉JR千葉駅 徒歩5分 / 京成千葉駅 徒歩5分

※専用駐車場はありません。車でお越しの場合、近くの有料駐車場をご利用ください。

室內風景



Copyright © 千葉県ジョブサポートセンター All rights reserved.

千葉県ジョブサポートセンター

仕事と生活の総合案内所

千葉県ジョブサポートセンター

「千葉県ジョブサポートセンター」は、
千葉県と国（ハローワーク）が協力して、
再就職に向けたさまざまな支援を行う総合支援施設です。



お知らせ

2015-04-25

5月の再就職支援セミナーの案内は27日(月)の夕方から掲載予定です。
受付は28日(火)の9時からとなります。

[お知らせ一覧](#)

基本情報

	〒260-0028
所在地	千葉県 千葉市中央区新町3-13 千葉TNビル3階(ハローワーク千葉駅前プラザのビルの3階です)
TEL/FAX	043-245-9420 (暮らしにマル！) 043-245-9421 (暮らしにイイ)
URL	http://www.chiba-job.com

千葉県ジョブサポートセンター

☎ 043-245-9420

利用時間

【月～金曜日】 9:00～17:00

【土曜日】 10:00～17:00

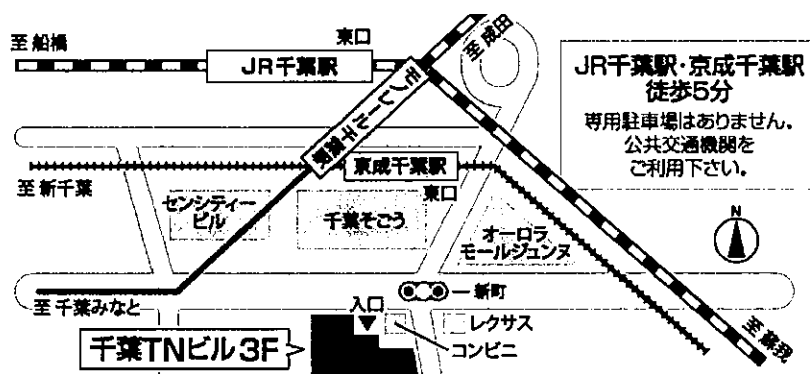
最終受付は16:30

休館日

日曜・祝日・年末年始

ご質問・ご相談など
お気軽にお問い合わせください。

アクセスマップ



ビル入口

就職お役立ち情報！メルマガ配信

無料のセミナーや知って得する就職活動情報などを定期的にご案内します。



モバイルサイト

アクセスは
こちらの
QRコードから！

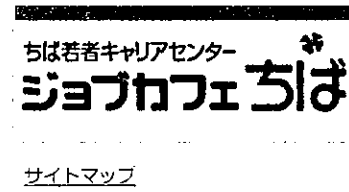
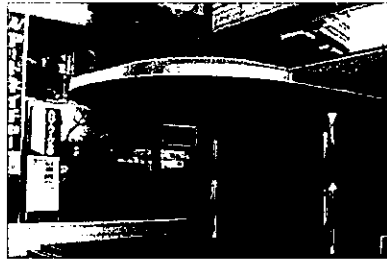


<http://www.chiba-job.com/mobile/>



厚生労働省

千葉労働局



Copyright © 千葉県ジョブサポートセンター All rights reserved.

千葉県ジョブサポートセンター

他就労支援機関



ハローワーク

県内に13箇所あるハローワークでは、職業相談、職業紹介、求人情報の閲覧、公共職業訓練の受講手続きなど、幅広く求職活動を支援しています。また、失業給付のほか雇用の安定・職業能力の開発および雇用の促進を図るための各種助成金も取り扱っています。

[県内のハローワークの一覧はこちら>>](#)

ジョブカフェちば

15歳から39歳までの若年求職者を対象とした県の就労支援施設です。専門のキャリアアドバイザーが個々の求職者をサポートします。以下のサービスを無料で受けることができます。

- 独自の求人情報の閲覧および職業紹介
- 再就職のためのカウンセリング
- 職業適性診断
- 合同企業説明会
- 学生の内定取り消しに関する相談

[ジョブカフェちば についての詳しい情報はこちら>>](#)

キャリアアップハローワーク

非正規労働者の安定就職を支援する「キャリアアップハローワーク（非正規労働者就労支援センター）」を設置し、非正規労働者に対する様々な就職支援を実施しています。

ハローワーク ブラザちば	キャリアアップコーナー 千葉市中央区新町3-13千葉TNビル1階 受付 月金：8：30～19：00 火水木：8：30～17：15 第2・4土：10：00～17：00 お問い合わせ 043-238-8300
柏	かしわキャリアアップハローワーク 柏市柏4-8-1柏東口金子ビル3階 受付 平日：10：00～19：00 お問い合わせ 04-7166-8611
船橋	キャリアアップコーナー 船橋市本町2-1-1船橋スクエア21ビル9階 受付 平日：8：30～17：00 お問い合わせ 047-420-8609

【介護・福祉関係への就職】千葉県福祉人材センター

千葉県ジョブサポートセンター

☎ 043-245-9420

利用時間

【月～金曜日】9:00～17:00

【土曜日】10:00～17:00

最終受付は16:30

休館日

日曜・祝日・年末年始

ご質問・ご相談など
お気軽にお問い合わせください。

就職お役立ち情報！メルマガ配信

無料のセミナーや知って得する就職活動情報などを定期的にご案内します。



モバイルサイト

アクセスは
こちらの
QRコードから！



<http://www.chiba-job.com/mobile/>



厚生労働省

千葉労働局

ちば若者キャリアセンター
ジョブカフェちば

千葉県福祉人材センターでは、福祉・介護の仕事を希望される方と働き手を求めている施設・事務所の橋渡し役として、求人・求職活動のお手伝いを行います。

[サイトマップ](#)

[千葉県福祉人材センターについての詳しい情報はこちら>>](#)

[保育士への就職はこちら>>](#)

[看護職への就職はこちら>>](#)

【◆就業・訓練に関する相談を受けたい方】

- [若年者の方⇒ジョブカフェちば 早期就業相談窓口](#)
- [職業訓練に関する相談⇒千葉県商工労働部産業人材課](#)
 - 施設内訓練
 - [千葉県商工労働部産業人材課](#)
 - [高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉センター](#)
 - 委託訓練・求職者支援訓練
 - [雇用保険受給者の方 千葉県商工労働部産業人材課](#)
 - [雇用保険受給者以外の方 千葉労働局](#)
- [シルバーの方⇒千葉県シルバー人材センター](#)
- [若者の職業的自立を支援⇒ちば地域若者サポートステーション](#)
 - ⇒ [ちば南部地域若者サポートステーション](#)
 - ⇒ [ちば南東部地域若者サポートステーション](#)
 - ⇒ [いちかわ・うらやす若者サポートステーション](#)
 - ⇒ [ちば北総地域若者サポートステーション](#)
 - ⇒ [\(" 香取サテライト \)](#)
 - ⇒ [ふなばし地域若者サポートステーション](#)
 - ⇒ [まつど地域若者サポートステーション](#)
 - ⇒ [かしわ地域若者サポートステーション](#)

【農業分野への就職】千葉県農業振興課

県内で就農したい方、県内の農業法人へ就業したい方を支援します。

- [ちば新規就農ガイド](#)
- [「農の雇用状況」\(農林水産省ハンプレット\)](#)

【林業分野への就職】千葉県林業労働力確保支援センター

- [林業就業希望者の相談窓口として、情報提供・各種研修を実施しています。](#)

Copyright © 千葉県ジョブサポートセンター All rights reserved.

ちば若者キャリアセンター ジョブカフェちば

受付時間：9:00-17:00

休館日：土・日・祝日・年末年始

登録する 解除する

047-426-8471

ホーム >> 利用者統計

平成25年度の実績

利用者の年齢(25年度)

利用者の現状(25年度)

ジョブカフェちばを利用してみたいか？

カウンセラーの対応満足度(25年度)

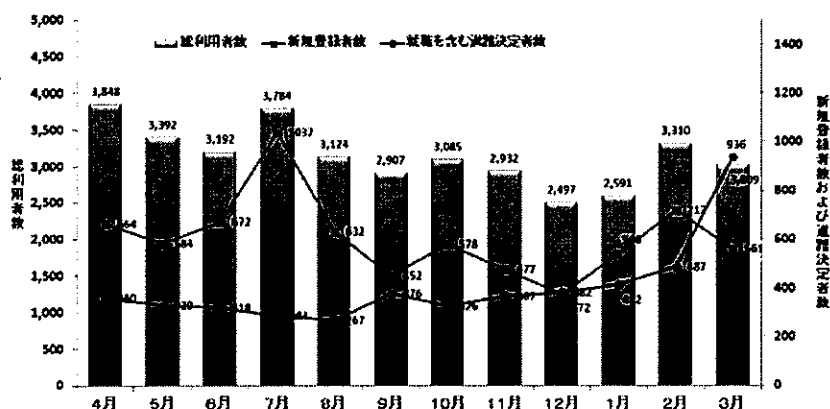
スタッフの対応満足度(25年度)

平成25年度の希望職種別統計

平成25年度の希望職種別統計

カテゴリー別有効求人数(27年3月2日時点)

平成25年度の実績



企業の方へ
採用支援アドバイス
求人情報提供
セミナーイベント

学校の方へ
市町村の方へ
出張サービス
セミナーイベント

若者のための求人企業
求人パンフレット

中小企業人材育成
好事例集
採用力・定着率向上から
助成金活用まで

知りたかった、やりたかった、
イメージがもたらした！企業名を
ジョブカフェちばで見つけた
元気企業↑

ジョブカフェちばが
紹介されました。

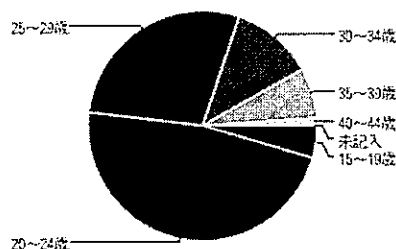
まめたんブログ

Get ADOBE® READER®

	H16～20年 度	H21年 度	H22年 度	H23年 度	H24年 度	H25年 度	合計
総利用者数	163,255	42,116	42,516	43,487	43,937	37,671	372,982
新規登録者数	48,013	9,564	8,904	8,936	8,450	7,286	91,153
就職含む進路 決定者	26,314	4,880	4,907	5,079	4,651	4,844	50,675
(就職決定者 数)	24,335	4,548	4,683	4,778	4,357	4,691	47,392
決定率	54.8%	51.0%	55.1%	56.8%	55.0%	66.5%	55.6%

利用者の年齢

利用者の年齢別 (2013年度)



15～19歳(1660人)
20～24歳(17572人)
25～29歳(10467人)
30～34歳(4346人)
35～39歳(2609人)
40～44歳(391人)
未記入(1人)

※本セミナーは雇用保険受給中の就職活動実績となります

託児付き・参加無料



再就職に役立つ！女性向けセミナーのお知らせ

子育てお母さん再就職支援セミナー



【テーマ①】

「自己理解とキャリアプラン」

- キャリアプランをつくろう
- 保育施設の利用について
- 資格と職業訓練について

【開催日時】 5月14日、9月3日、
1月14日
10:00～12:30

【テーマ②】

「就職スキル」

- 応募書類の書き方、面接の受け方
- 求人情報の収集
- ビジネスマナー、コミュニケーション

【開催日時】 7月2日、11月5日、
3月4日
10:00～12:30

こんな方向けのセミナーです！

- ・働きたいが自分が何に向いているのか
分からない
- ・保育所の情報について知りたい
- ・まずは就職活動するための環境を整えたい
- ・これからのキャリアプランについて考えたい

こんな方向けのセミナーです！

- ・応募書類のコツ・ポイントが知りたい
- ・面接で子育てのことをどう答えればよいかわからない
- ・就職スキルをアップさせたい

参加者の声 ～セミナーアンケートより～

予約制、各回定員20名

- 就職できるかどうか不安が大きかったのですがとにかくやってみようと再就職の意欲が高まりました。
- 和やかな雰囲気できちんと受講でき、様々な刺激も受けました。
- 参加したママさん達との話し合いのなかで新しい発見や共感があり参考になることも多かったです。
- 応募書類の書き方など具体的にわかりやすく教えていただいた。面接がとても苦手だが今日のセミナーで自信ができました。

お子様連れの方は**託児ルーム（予約制）**をご用意しておりますのでお気軽にご利用下さい！

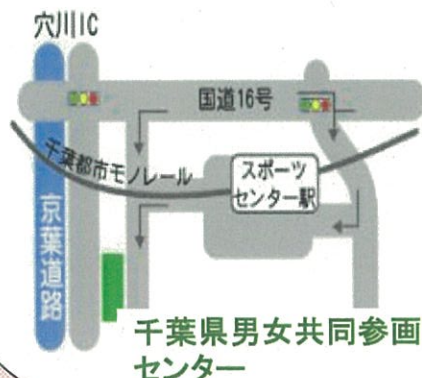
開催場所 千葉県男女共同参画センター大会議室(青少年女性会館3階)

駐車スペースに限りがございますので、出来るだけ公共交通機関をご利用下さい。

【アクセス】

電車 千葉都市モノレール「スポーツセンター」駅下車、徒歩3分

バス JR稲毛駅東口1・2番乗場／京成勝田台駅2番乗場から
京成バス「スポーツセンター駅」(バス停)下車、徒歩3分



お申込・お問い合わせは 千葉県ジョブサポートセンター

043-245-9420まで！

受付時間 月～金 9:00～17:00 土 10:00～17:00

<http://www.chiba-job.com>

千葉県ジョブサポートセンター

ご利用は
無料
です!

千葉県と国（ハローワーク）が協力して、
再就職に向けたさまざまな支援をワンストップで行います。



ご利用いただけるサービス

① 就職個別相談	方向性の相談や応募書類添削、面接アドバイス等、経験豊かな相談員が支援します（45分目安）。
② 就職支援セミナー	就職活動スキルのセミナーや、中高年・シニア層・女性向けセミナー、企業との交流会等に参加できます。
③ 生活相談	公営住宅や各種貸付金制度等、生活維持のための各制度の担当窓口をご案内します。
④ 各種情報提供	能力開発のための職業訓練や、県内で行われる面接会等のご案内のほか、ハローワーク求人端末等を利用いただけます。
⑤ 職業紹介	ハローワークの求人情報提供や紹介状を発行します。

就職活動支援設備

インターネット検索 50分目安 **2台**
書類作成 パソコン

ハローワーク 求人検索端末 **8台**



子育てお母さん 再就職支援セミナー

2014年5月～2015年3月
(全6回)

予約制

詳細はHPをご覧になるか
お問い合わせ下さい



託児ルーム（予約制）を
ご用意しております。

千葉県男女共同参画センター
大会議室（青少年女性会館3階）

千葉都市モノレール
「スポーツセンター駅」下車、
徒歩3分

サービスの流れ



TEL: 043-245-9420

FAX: 043-245-9421

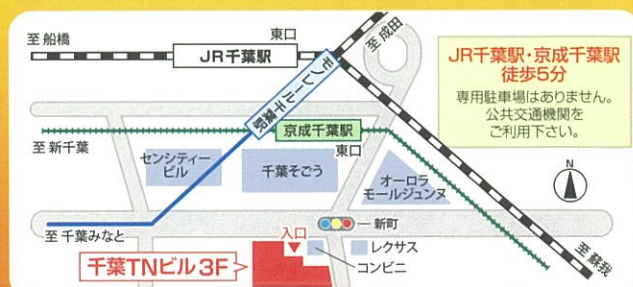
まずは電話での相談も受け付けています

■ 利用時間: 【月曜日～金曜日】9時～17時 / 【土曜日】10時～17時
※受付は16時30分まで

■ 休館日: 日曜、祝日、年末年始（12月29日～1月3日）

<http://www.chiba-job.com>

<http://www.chiba-job.com/mobile/>



Ⅱ 中小企業調査

目次

1. 調査の概要	91
(1) 調査の背景と目的	
(2) 調査対象と方法	
2. 調査結果	92
(1) 回答企業について	
(2) 業況と労働力の過不足	
(3) 雇用について	
(4) 女性活用について	
(5) 妊娠・出産について	
3. まとめ	114
4. 資料	117
(1) 度数分布	
(2) その他の自由記述	
(3) 調査票	

図一覧

(1) 回答企業について……………	92
図 1 業種	
図 2 回答企業の従業員数	
図 3 労働組合の有無	
図 4 職場環境	
(2) 業況と労働力の過不足……………	96
図 5 過去 3 年間の業況	
図 6 過去 3 年間の人手不足	
表 1 業種別にみた業況と人手不足	
(3) 雇用について……………	99
図 7 雇用形態の移動	
図 8 過去 3 年間の女性中途採用数の変化	
図 9 中途採用の募集方法	
図 10 中途採用時の重視項目	
図 11-1 過去 3 年間の業況 × 中途採用時の重視項目 <女性>	
図 11-2 過去 3 年間の業況 × 中途採用時の重視項目 <男性>	
図 12 中途採用実施による影響	
図 13 業種別中途採用の影響	
(4) 女性活用について……………	106
図 14 女性管理職割合	
図 15 女性の活用とは何か	
(5) 妊娠・出産について……………	108
図 16-1 女性正社員の継続状況	
図 16-2 女性正社員の継続状況における業種	
図 16-3 女性正社員の継続状況における規模	
図 17 女性社員の妊娠・出産と就業継続についての企業の考え	
図 18 妊娠中の女性社員に対する企業の考え	
図 19 育児休業取得者の業務対応 (n=125) (MA)	

1. 調査の概要

(1) 調査の背景と目的

「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」(文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業 2011～2015 年度)では、まず働く主体である女性一般に広く焦点を当て、2011 年に東京圏在住の高学歴女性を対象として大規模な調査を行った。その結果、女性のキャリアがきわめて多様であること、将来の展望をもって女性がキャリアを積み重ねていける諸環境が十分に整っておらず、依然として女性はキャリアと家庭生活の二者択一を迫られる状況にあることなど多くの知見を得た(「女性とキャリアに関する調査報告書」2013)。

さらに、大学卒業後に資格を必要とする専門的職業に就いた場合と、より一般的な職業に就いた場合とでは、再就職に際して異なる支援が必要とされるのではないかとの仮説に立ち、それぞれのグループに関して大卒女性の就業実態や再就職意向調査を実施してきた。

そこから得られた知見は、「教職免許状取得者のキャリアに関する調査報告書(2013)」 「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査(2013)」に示したとおりである。だが、大卒女性が再就職に関わる一方の主体であるなら、雇用側である企業がもう一方の主体として存在する。したがって、企業側における再就職の実態や意向を明らかにすることも、併せて重要な課題であると考えられる。

男性だけでなく女性の場合も、学卒時は高学歴であるほど大企業への就業が多いことが知られているが、再就職においては事情が異なる。女性の再就職の多くは、パート・アルバイトなどの非正規職員・従業員であるが、正規職員・従業員も含め、その受け皿の多くは中小企業が担っている。そこで、全企業数の 99.7% (2012 年) を占めるとされる中小企業を対象として、女性の再就職の実態および企業の採用意向を明らかにすることを目的として本調査を実施した。

(2) 調査対象と方法

企業の人事担当者をモニターとするインターネット調査。調査期間は、2014 年 11～12 月である。主な質問項目は、業種など企業の属性、中途採用状況、女性社員の妊娠・出産、女性の活躍推進、今後の採用について、回答者属性である。

全国から 154 社の回答が得られたが、本報告書では従業員規模 300 人以下の中小企業 125 社を分析対象とする。これは、次世代育成支援対策推進法が用いる企業規模定義が従業員数 301 人超を大企業、101～300 人以上を中規模企業、100 人以下を小規模企業と区分していることに基づいている。

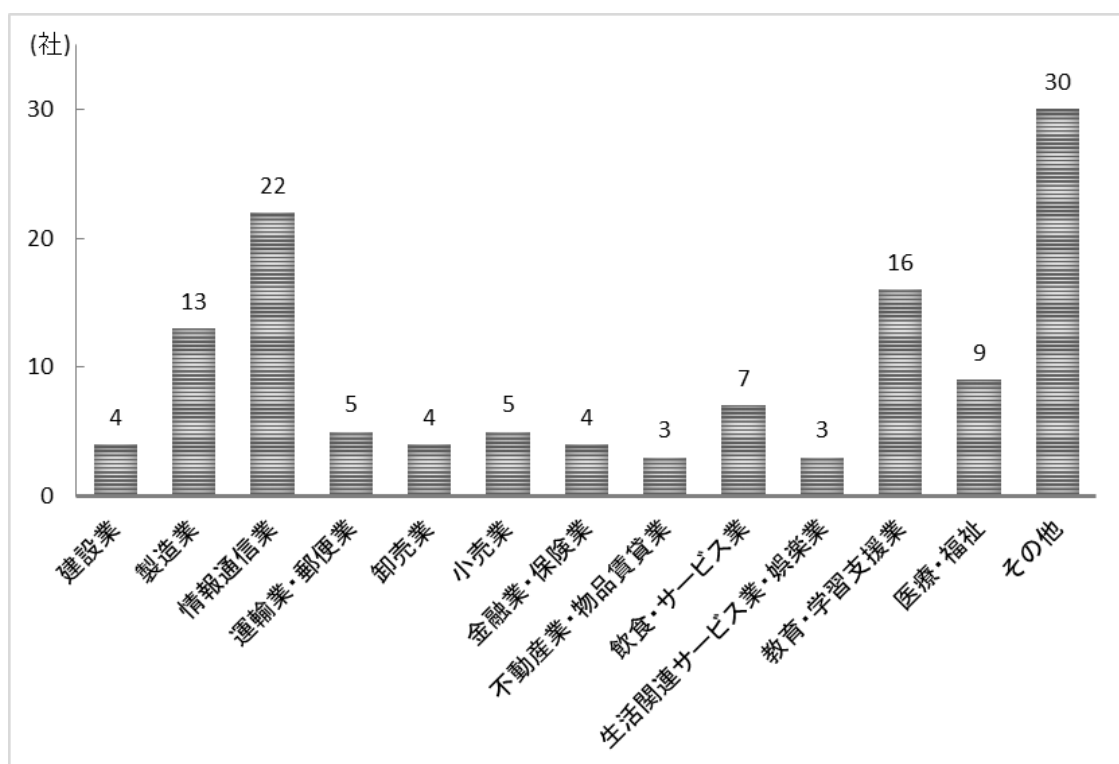
2. 調査結果

(1) 回答企業について

1) 業種

125 社のうちもっとも多かったのは「情報通信業」で 22 社、次いで「教育・学習支援業」16 社、「製造業」13 社であった。「その他」には、各種コンサルティング業 8 社、ソフトウェア開発業 3 社、社会保険労務士事務所 2 件が含まれていた。

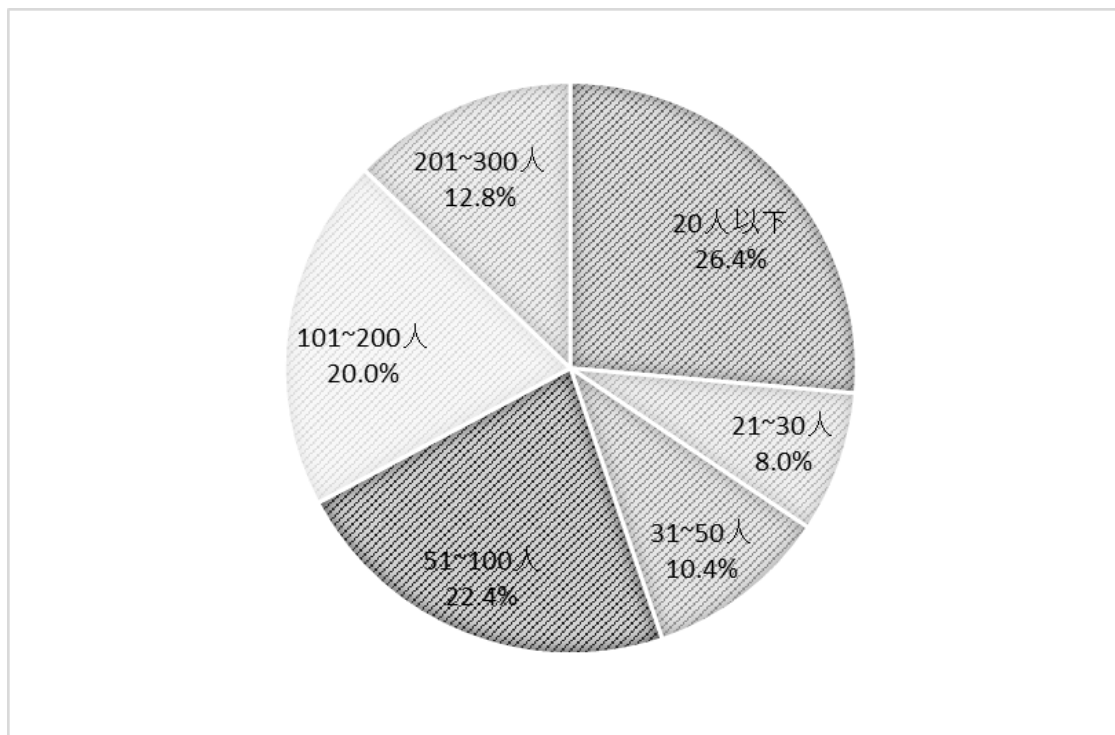
図 1 業種(n=125)



2) 従業員規模

回答企業 125 社の従業員数を見ると、20 人以下がもっとも多く 26.4%、51~100 人が 22.4%、101~200 人が 20.0%であった。

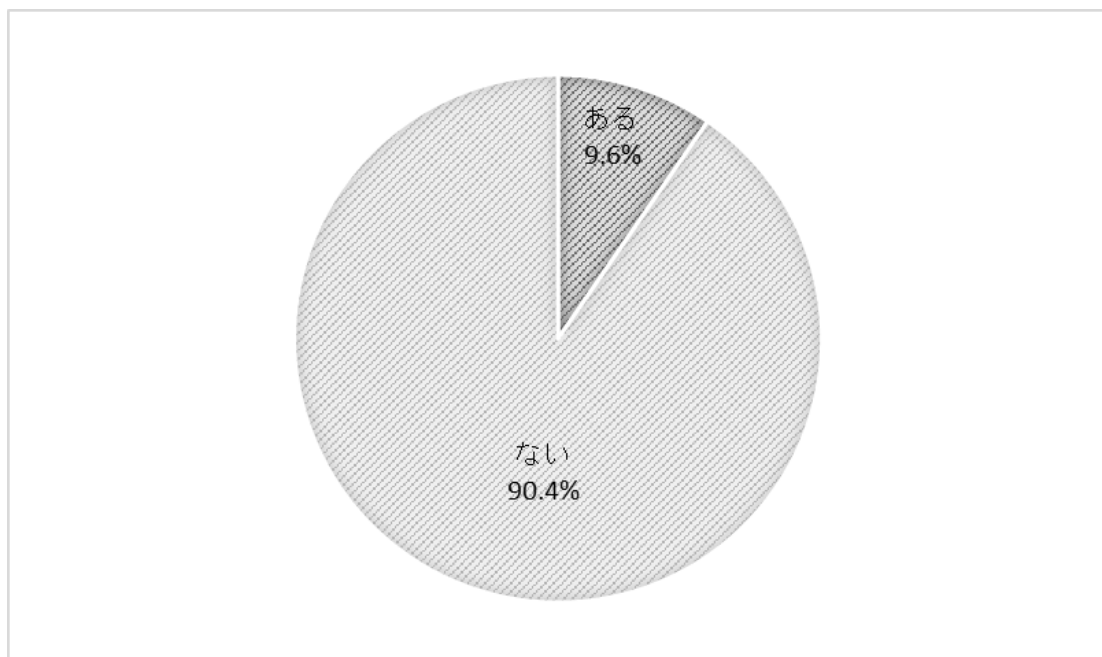
図 2 回答企業の従業員数(n=125)



3) 労働組合の有無

90.4%の企業に労働組合はなく、労働組合のある 9.6%の企業でも正社員以外の社員も加入できる組合は0であった。

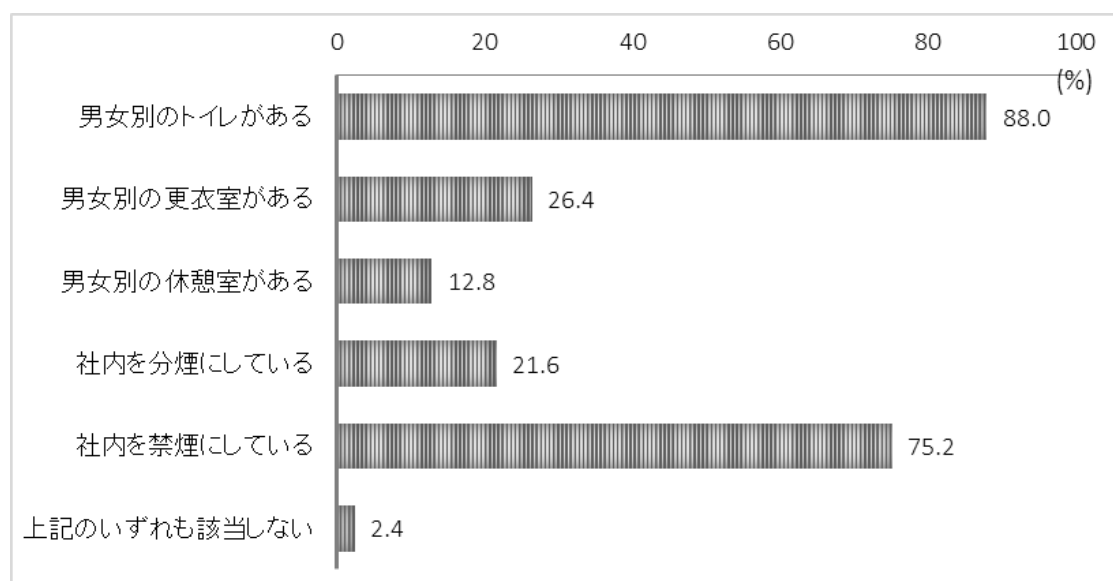
図 3 労働組合の有無(n=125)



4) 職場環境

職場環境については社内での禁煙、分煙、男女別の休憩室の有無、男女別の更衣室の有無、男女別のトイレの有無をたずねた。88.0%の企業で男女別のトイレが設置され、75.2%では社内禁煙が行われていた。業種、職種により必要度に違いがあることが推測されるが、男女別の更衣室が備えられているのは26.4%、男女別の休憩室があるのは12.8%にとどまった。

図 4 職場環境(n=125)(MA)

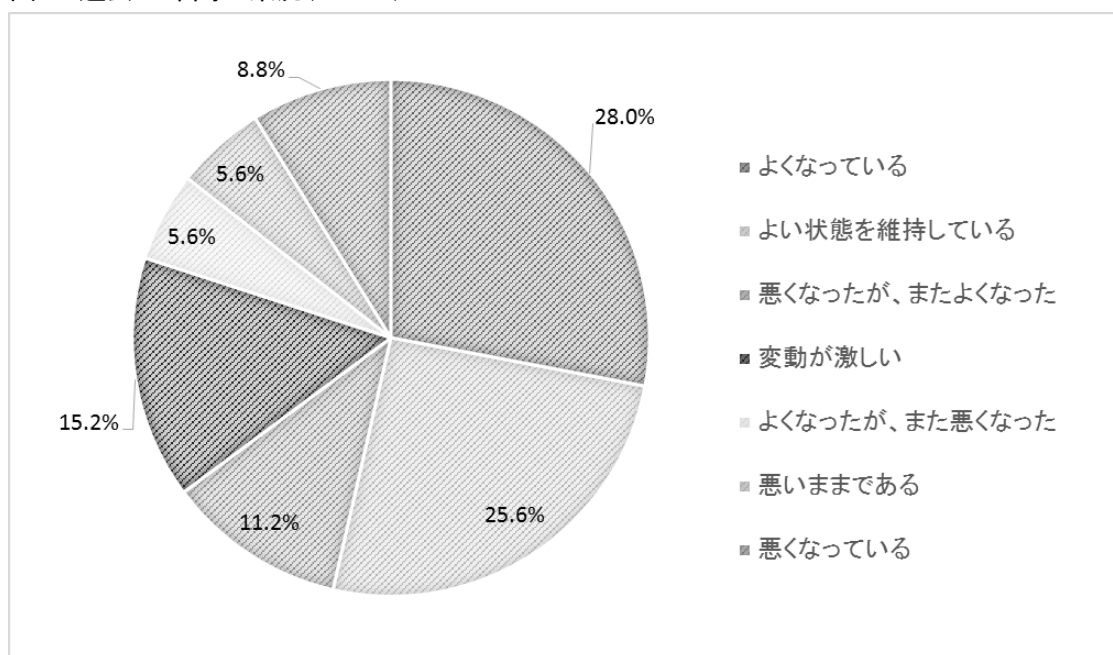


(2) 業況と労働力の過不足

1) 過去3年間の業況

過去3年間の業況についてたずねたところ、「よくなっている」28.0%、「よい状態を維持している」25.6%を合わせると、回答企業の半分以上が好況を示している。これとは対照的に「よくなったが、また悪くなった」5.6%、「悪いままである」5.6%、「悪くなっている」8.8%と計20.0%で不況である。

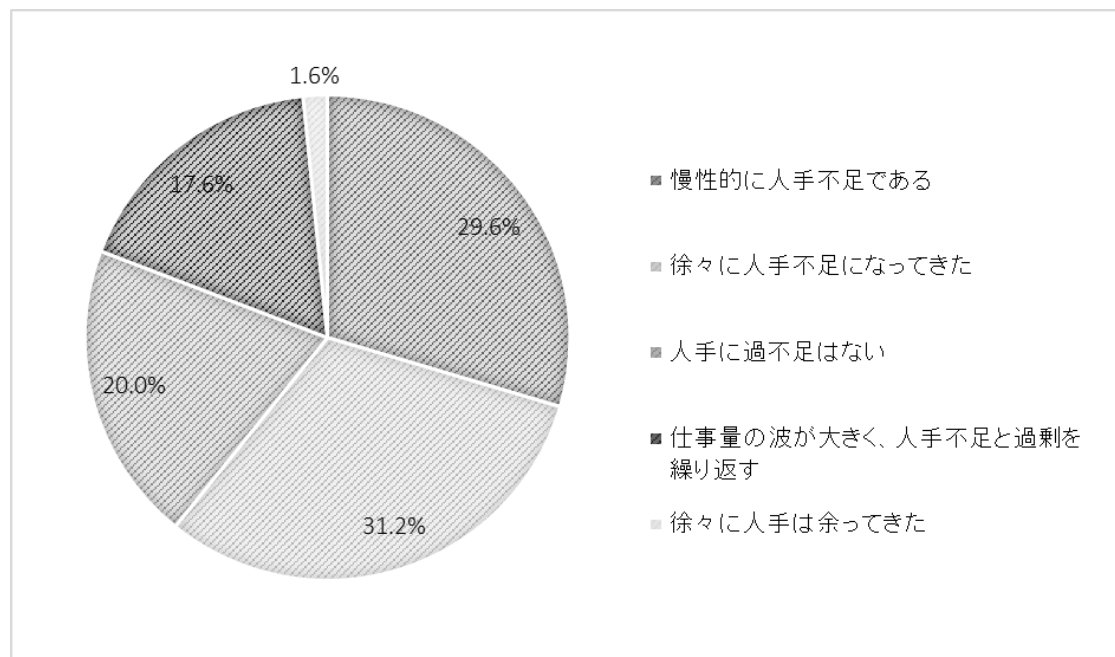
図5 過去3年間の業況(n=125)



2) 過去3年間の人手不足

業況の変化によって、人手不足に陥っている企業もみられる。過去3年間の状況をたずねたところ、「慢性的に人手不足である」29.6%、「徐々に人手不足になってきた」31.2%と、あわせて6割が人手不足を訴えている。反対に、「徐々に人手は余ってきた」と答えた企業は1.6%にとどまる。

図6 過去3年間の人手不足(n=125)



3) 業種別にみた業況と人手不足

上記(2)1)で過去3年間の業況が「よくなっている」と「よい状態を維持している」と答えた企業(「業況よい」)を業種別にみると、「その他」でもっとも多く17社、次いで「情報通信業」13社、「教育・学習支援業」11社であった。

同様に上記(2)2)で過去3年間の人手不足を訴える企業(「慢性的に人手不足である」と「徐々に人手不足になってきた」と答えた企業)を業種別にみると、「その他」でもっとも多く20社、次いで「情報通信業」11社、「教育・学習支援業」10社であった。

表1 業種別にみた業況と人手不足(社)

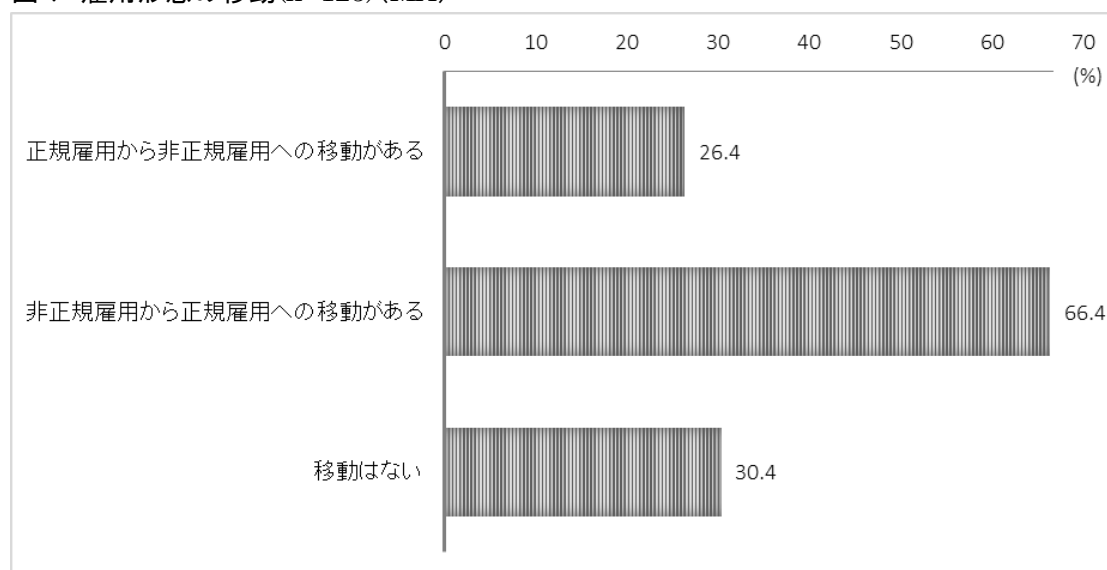
	業種	業況よい	人手不足
建設業	4	3	4
製造業	13	6	5
情報通信業	22	13	11
運輸業・郵便業	5	1	4
卸売業	4	0	2
小売業	5	1	4
金融業・保険業	4	3	1
不動産業・物品賃貸業	3	2	1
飲食・サービス業	7	4	5
生活関連サービス業・娯楽業	3	1	3
教育・学習支援業	16	11	10
医療・福祉	9	5	6
その他	30	17	20
計	125	67	66

(3) 雇用について

1) 雇用形態の変更

同一企業内で、正規雇用と非正規雇用の間の移動があるかどうかをたずねたところ、「正規雇用から非正規雇用への移動がある」26.4%、「非正規雇用から正規雇用への移動がある」66.4%、「移動はない」30.4%であった。9割強の企業では正規雇用から非正規雇用へ、または非正規雇用から正規雇用へ移動がみられ、2割強の企業では正規から非正規へ、非正規から正規へと両方向の移動が見られることが分かった。

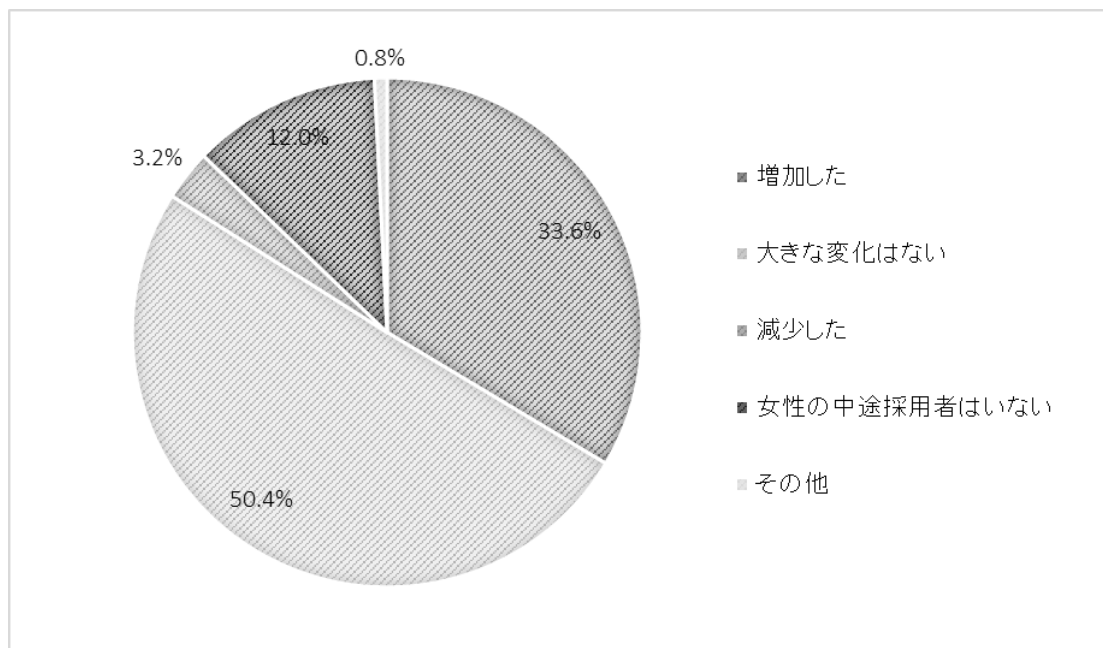
図7 雇用形態の移動(n=125)(MA)



2) 中途採用状況

過去3年間における女性の中途採用数の変化をみると、「大きな変化はない」が50.4%で最も多く、「増加した」は33.6%であった。

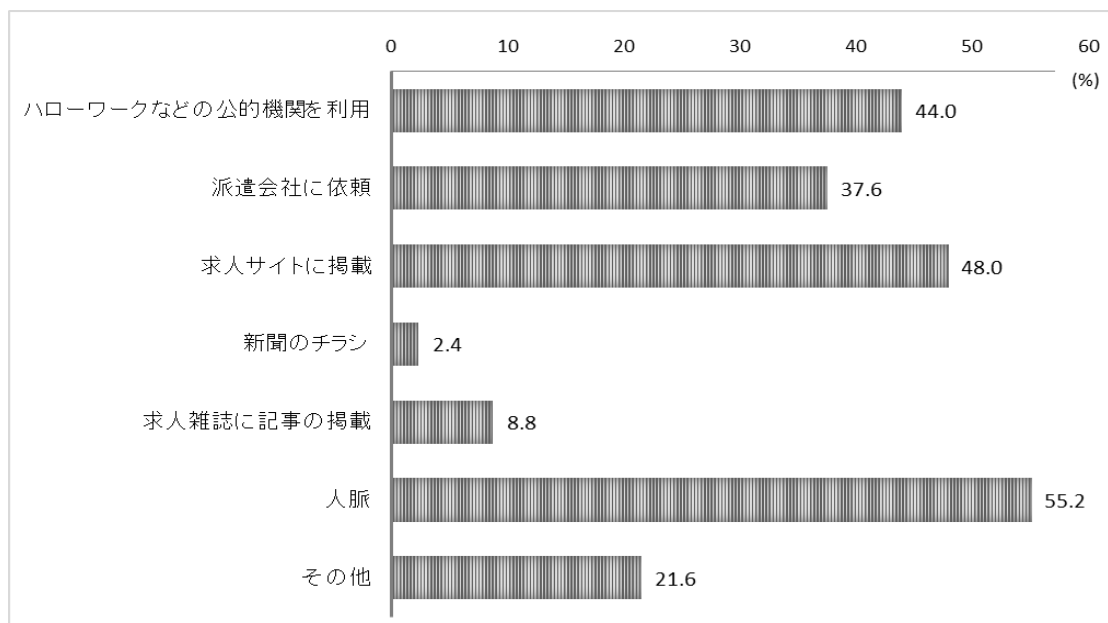
図8 過去3年間の女性中途採用数の変化(n=125)



3) 中途採用の募集方法

中途採用時の募集方法をたずねたところ、多い順に「人脈」55.2%、「求人サイトに掲載」48.0%、「ハローワークなどの公的機関を利用」44.0%であった。

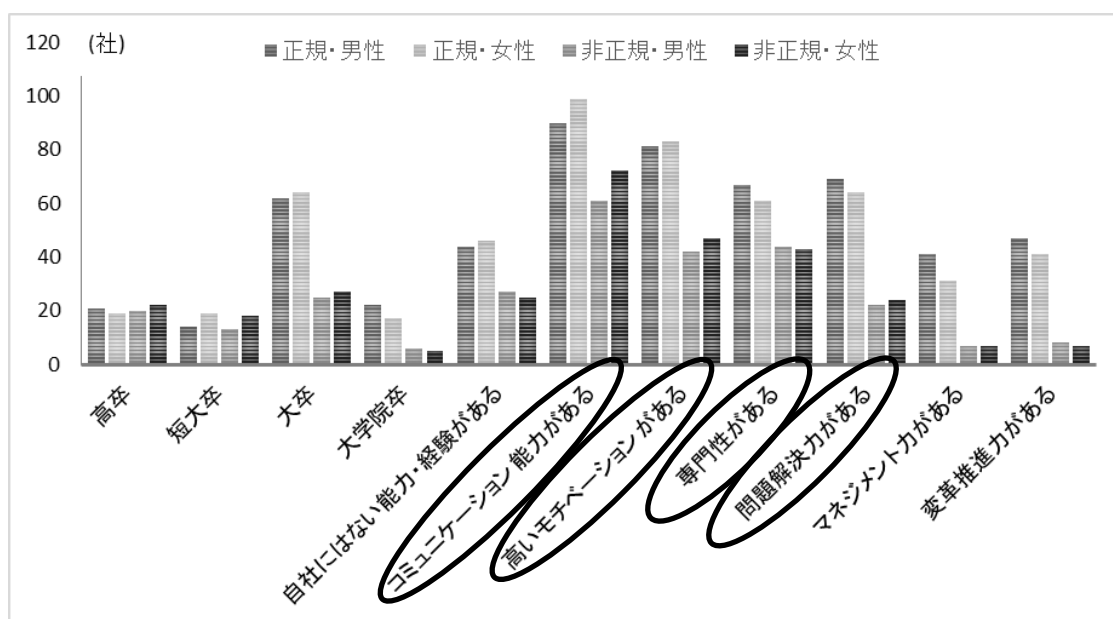
図 9 中途採用の募集方法 (n=125) (MA)



4) 中途採用時の重視項目

中途採用における採用基準として重視されているのは、正規雇用の場合、男性・女性にかかわらず「コミュニケーション能力」をあげる企業が多い。次いで「高いモチベーションがある」「専門性がある」「問題解決力がある」と続く。非正規雇用の場合も正規雇用ほどではないが「コミュニケーション能力」が重視されている。「マネジメント力がある」「変革推進力がある」に関しては、正規雇用では重視されるが非正規雇用ではあまり重視されていない。

図 10 中途採用時の重視項目 (n=125)



5) (2) の 1) で過去 3 年間の業況が良好だった(「よくなっている」「よい状態を維持している」) 67 社について、中途採用時の重視項目を見たのが図 12-1 と図 12-2 である。ここでは、「コミュニケーション能力がある」「高いモチベーションがある」「専門性がある」「問題解決力がある」の 4 項目にしぼってみたが、いずれの項目でも男女にかかわらず、正規雇用の採用の場合により重視される傾向がある。

図 11-1 過去 3 年間の業況 × 中途採用時の重視項目 (n=67)

<女性>

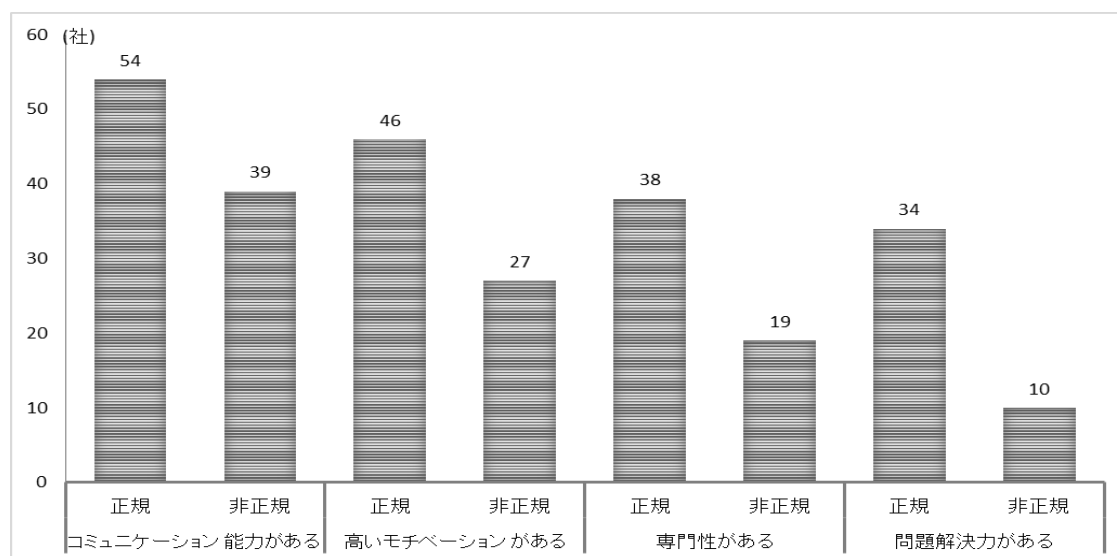
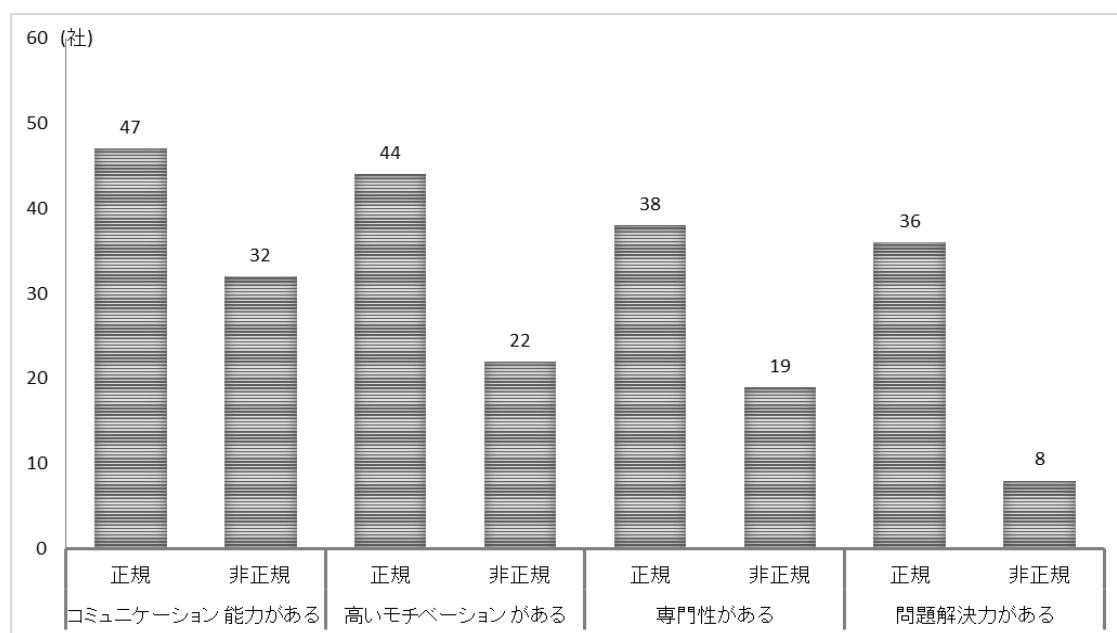


図 11-2 過去 3 年間の業況 × 中途採用時の重視項目 (n=67)

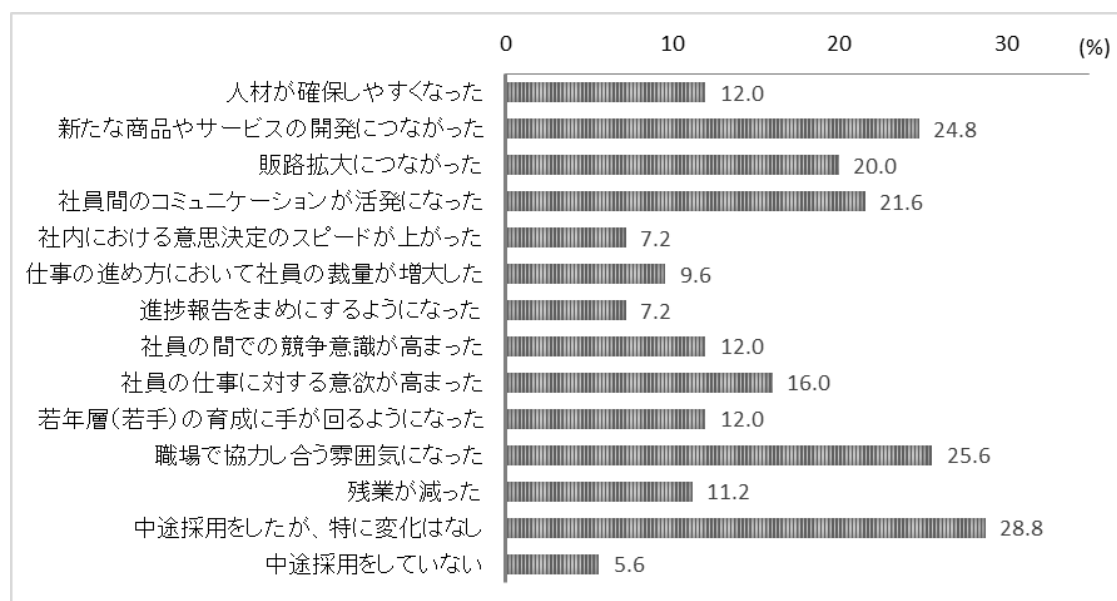
<男性>



6) 中途採用の影響

中途採用によって、どのような影響がもたらされたのかをたずねた。「中途採用をしたが、特に変化はなし」が 28.8%ともっと多かったが、「職場で協力し合う雰囲気になった」25.6%、「新たな商品やサービスの開発につながった」24.8%、「社員間のコミュニケーションが活発になった」21.6%と起業にとってプラスとなる影響があることが分かった。

図 12 中途採用実施による影響 (n=125) (MA)

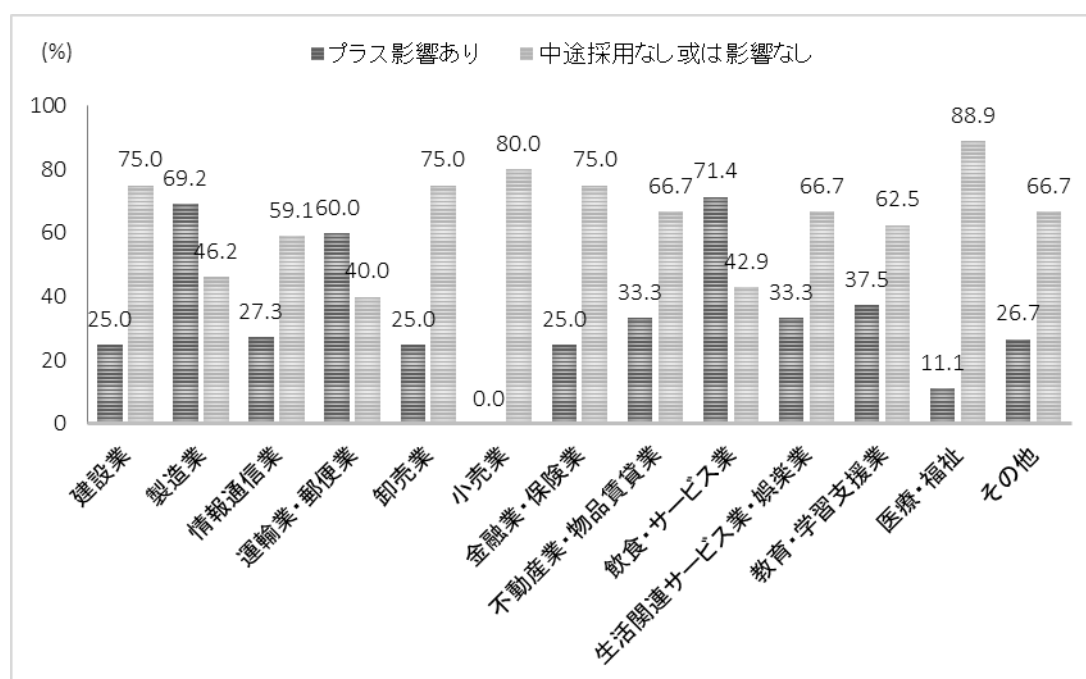


7) 業種別中途採用の影響

「人材が確保しやすくなった」「新たな商品やサービスの開発につながった」「販路拡大につながった」「社員間のコミュニケーションが活発になった」「社内における意思決定のスピードが上がった」「仕事の進め方において社員の裁量が増大した」「進捗報告をまめにするようになった」「社員の間の競争意識が高まった」「社員の仕事に対する意欲が高まった」「若年層（若手）の育成に手が回るようになった」「職場で協力し合う雰囲気になった」「残業が減った」に答えた企業を中途採用による「プラス影響あり」のグループ、「中途採用をしたが、特に変化はなし」「中途採用をしていない」と答えた企業を「中途採用なしまたは影響なし」のグループに分けて、業種別に見た。

中途採用の「プラス影響あり」がもっとも多かったのは、「飲食・サービス業」71.4%、次いで「製造業」69.2%、「運輸業・郵便業」60.0%で、「中途採用なしまたは影響なし」がもっとも多かったのは「医療・福祉」88.9%、次いで「小売業」80.0%、「建設業」「卸売業」75.0%であった。

図 13 業種別中途採用の影響(n=125)

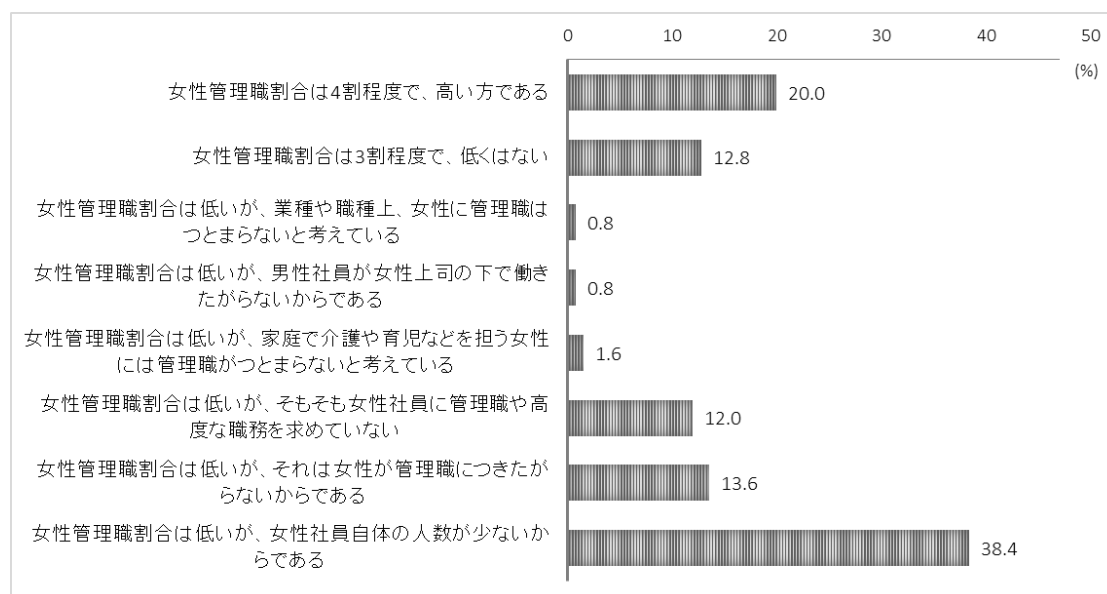


(4) 女性活用について

1) 女性管理職の割合

女性の管理職割合についてたずねたところ、「女性管理職割合は低いが、女性社員自体の人数が少ないからである」が 38.4% ともっとも多かった。「女性管理職は 4 割程度で、高い方である」とする企業が 20.0% ある一方で、「女性管理職割合は低いが、それは女性が管理職につきたがらないからである」とする企業が 13.6% あった。

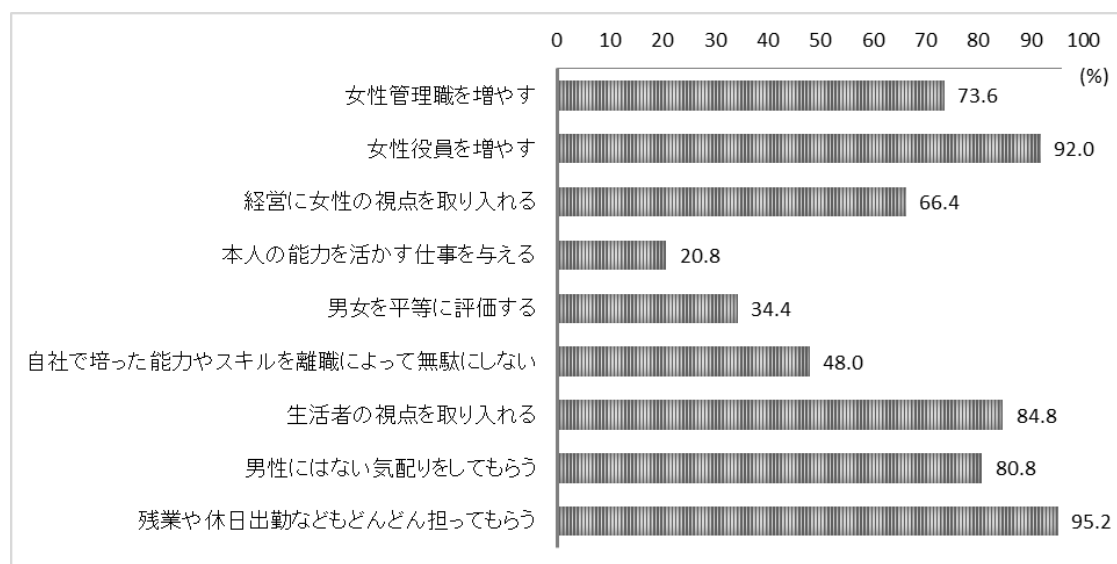
図 14 女性管理職割合(n=125)



2) 女性を活用するとはどういうことか

企業が女性を活用するとは、具体的にどういうことであるか考えるかをたずねた。もっとも多かったのは、「残業や休日出勤などもどんどん担ってもらう」が95.2%で、次いで「女性役員を増やす」92.0%、「生活者の視点を取り入れる」84.8%であった。

図 15 女性の活用とは何か (n=125) (MA)

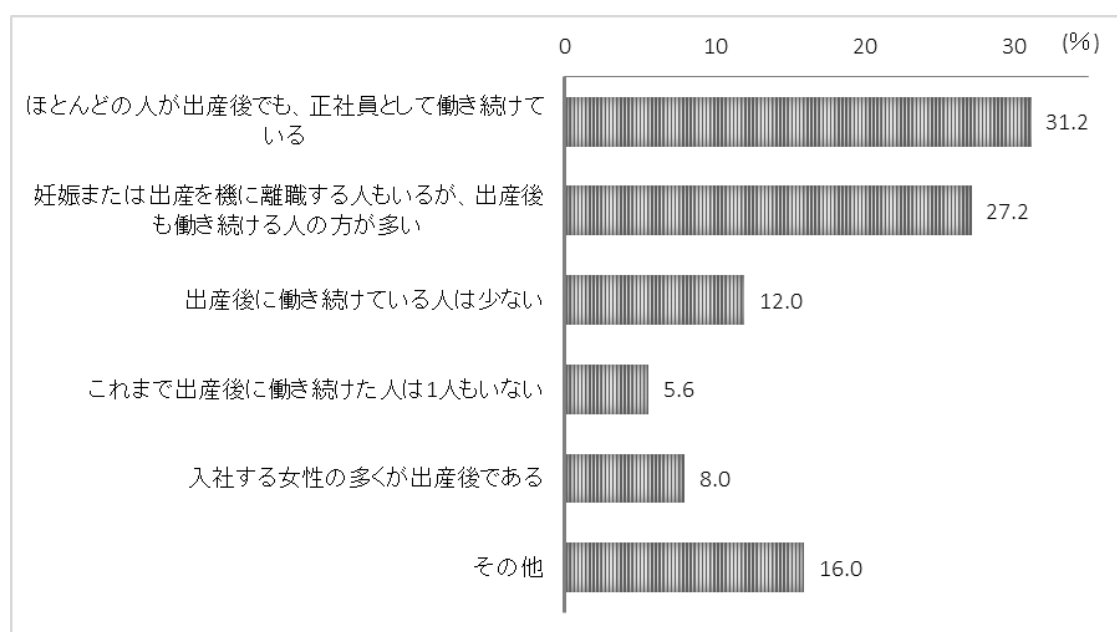


(5) 妊娠・出産について

1) 女性正社員と妊娠・出産

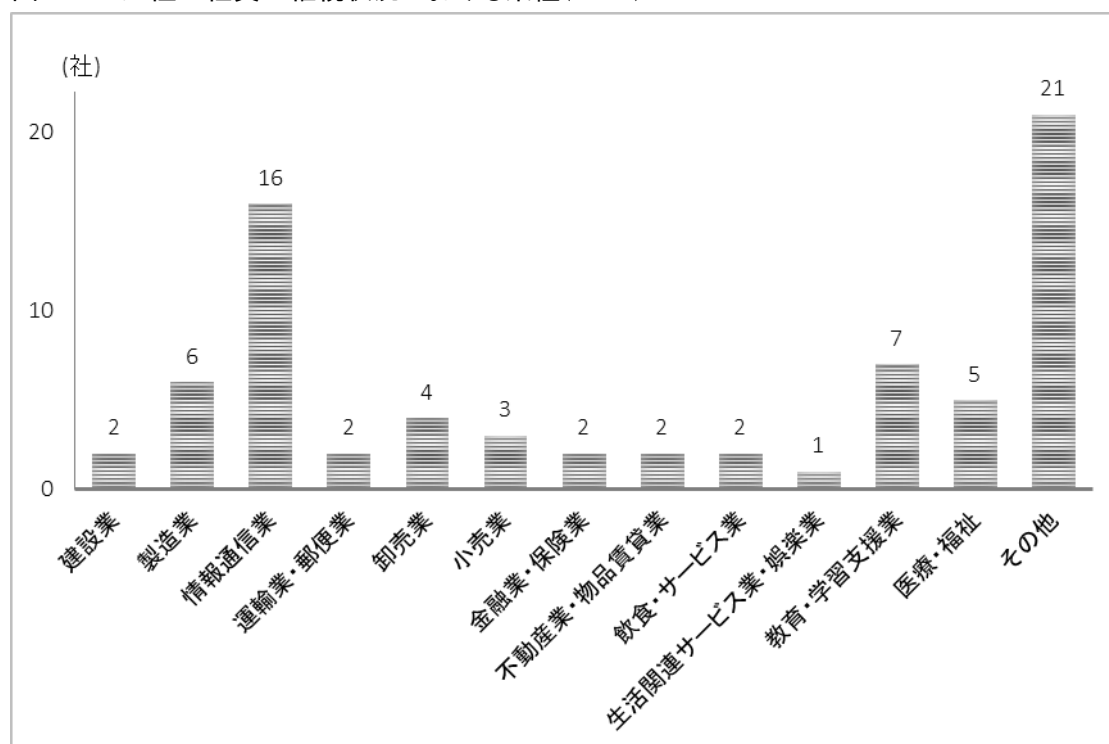
女性正社員が妊娠・出産したときどのような働き方をしているかをたずねた。「ほとんどの人が出産後でも、正社員として働き続けている」31.2%、「妊娠または出産を機に離職する人もいるが、出産後も働き続ける人の方が多い」27.2%、「出産後に働き続けている人は少ない」12.0%であった。正社員の場合、出産後も働き続ける人が多い。「その他」には、出産を経験した女性がいらないという回答が多く見られた。

図 16-1 女性正社員の継続状況(n=125)



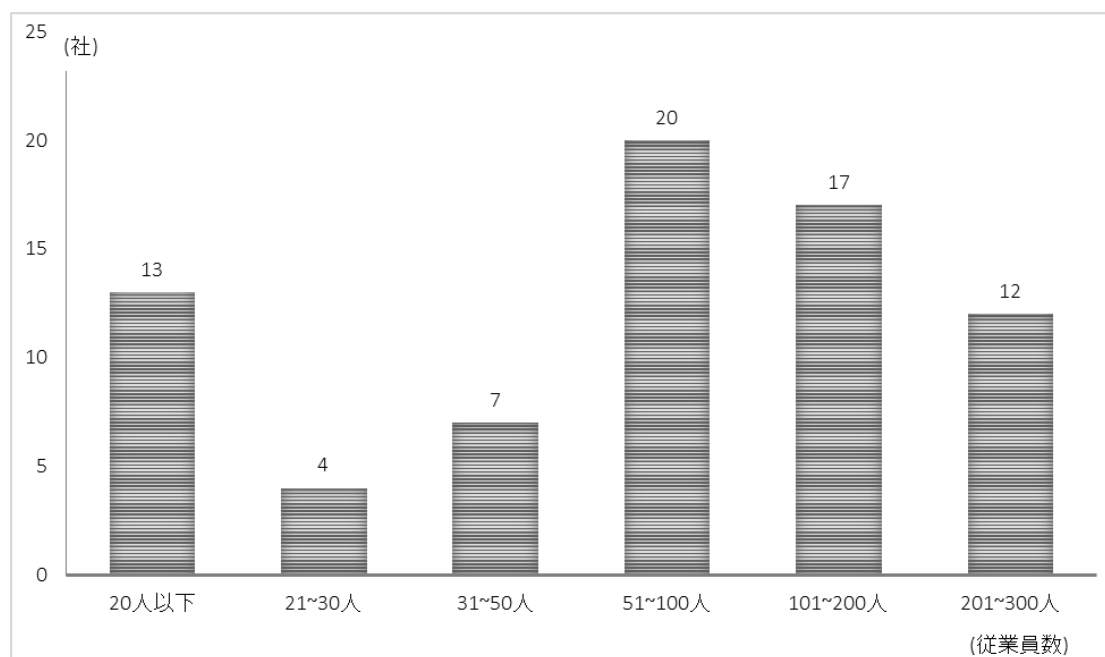
「ほとんどの人が出産後でも、正社員として働き続けている」と「妊娠または出産を機に離職する人もいるが、出産後も働き続ける人のほうが多い」を合わせた 73 社について、その業種をみた。情報通信業 16 社、その他 21 社が多くなっているが、これは図 1 の業種別の企業数が反映されていると考えられる。

図 16-2 女性正社員の継続状況における業種(n=73)



同様に、「ほとんどの人が出産後でも、正社員として働き続けている」と「妊娠または出産を機に離職する人もいるが、出産後も働き続ける人のほうが多い」を合わせた73社について、その企業規模をみた。51~100人でもっとも多く20社、次いで101~200人で17社、20人以下で13社であった。

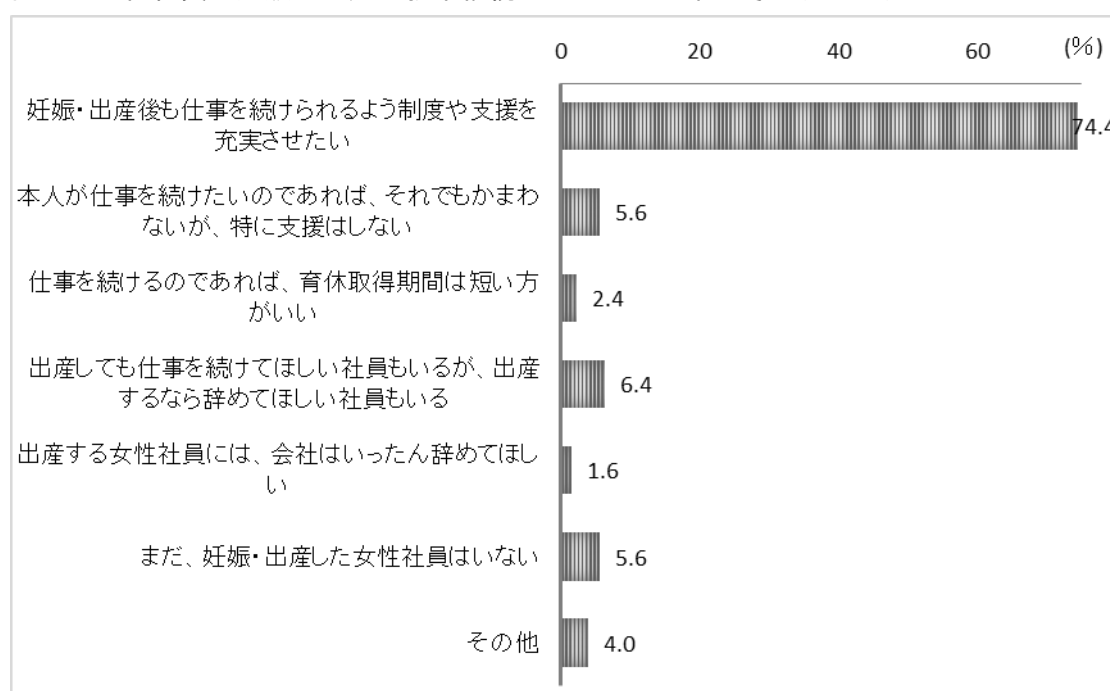
図 16-3 女性正社員の継続状況における規模(n=73)



2) 女性社員の妊娠・出産と就業継続について

「女性社員の妊娠・出産と就業継続についての考え」をたずねたところ、「妊娠・出産後も仕事を続けられるよう制度や支援を充実させたい」と答えた企業が74.4%であった。一方で、「特に支援はしない」「育休取得は短い方がいい」「辞めてほしい社員もいる」「いったん辞めてほしい」など、妊娠・出産後の就業継続支援に消極的、あるいは否定的な回答も16.0%あった。

図 17 女性社員の妊娠・出産と就業継続についての企業の考え(n=125)



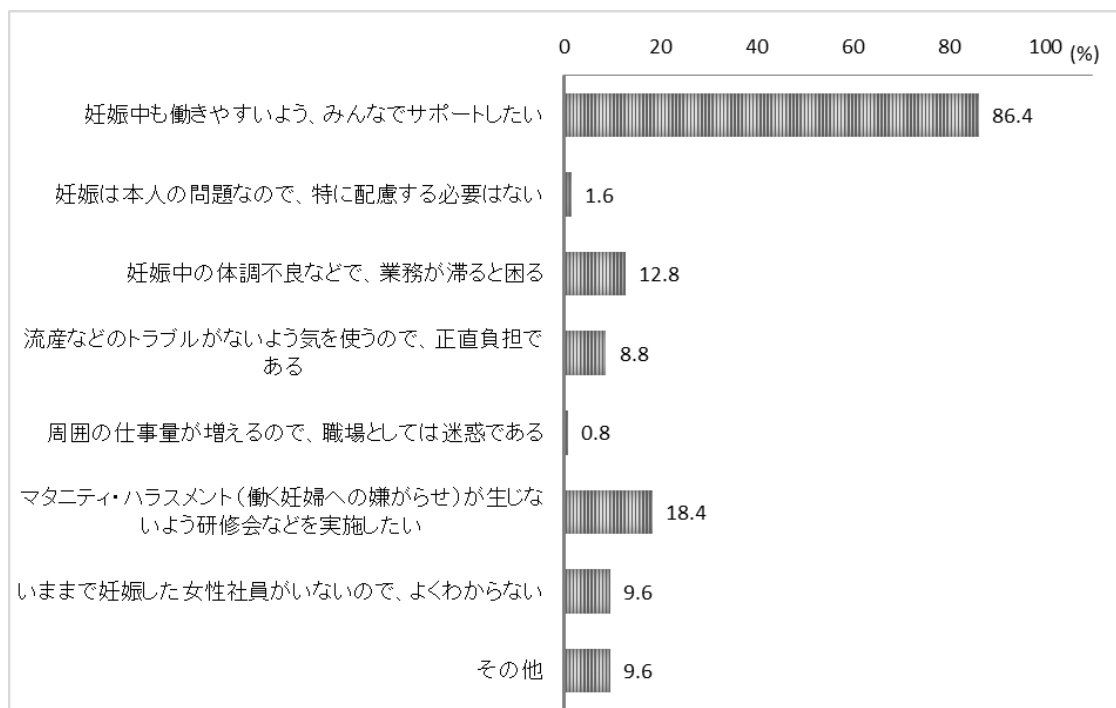
3) 妊娠中の女性社員への対応

妊娠中の女性社員に対しては、「妊娠中も働きやすいよう、みんなでサポートしたい」86.4%、次いで「マタニティ・ハラスメントが生じないように研修会などを実施したい」18.4%、「妊娠中の体調不良などで、業務が滞ると困る」12.8%であった。

「妊娠中の体調不良などで、業務が滞ると困る」12.8%、「流産などのトラブルがないよう気を使うので、正直負担である」8.8%、「周囲の仕事量が増えるので、職場としては迷惑である」0.8%などの否定的意見もみられた。

「その他」には、「サポートはしたいし、しているが、どこまでお願いしていいのか現場には迷いもある」という企業側の困惑や、「流産など体調不良がある社員には気を使います、予期しない状況の変化では現場が混乱することもあり、本業以外で負荷が増えている社員への配慮が必要」と本業以外の負担についての記載が見られた。

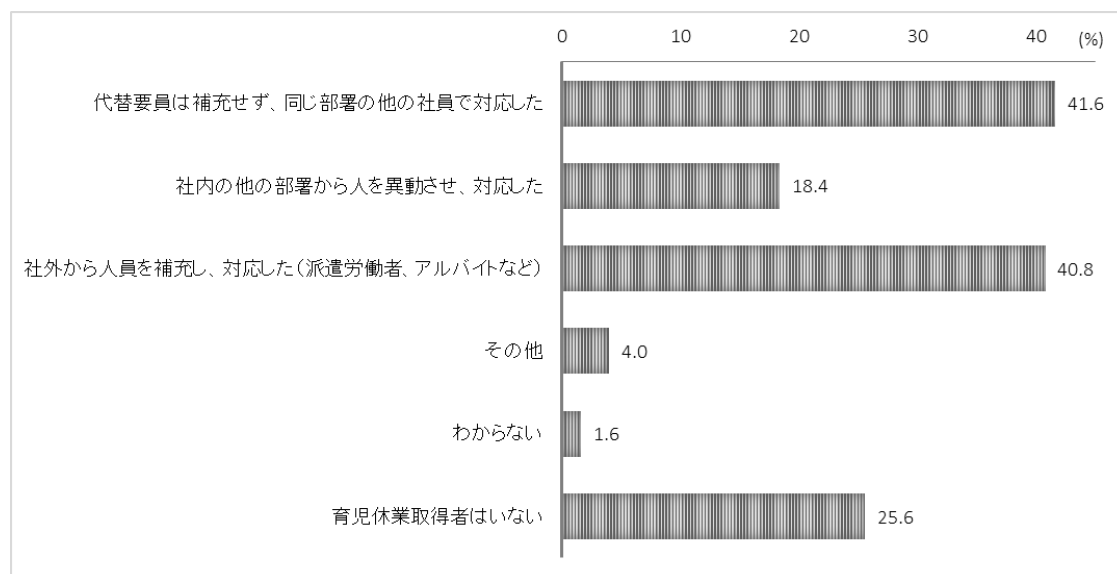
図 18 妊娠中の女性社員に対する企業の考え(n=125)(MA)



4) 育児休業取得者への業務対応

育児休業取得者の業務対応については、「代替要員は補充せず、同じ部署の他の社員で対応した」と回答したのが 41.6%、「社外から人員を補充し、対応した」が 40.8%で、それぞれ同程度の回答となった。複数回答も多く、部署内で対応、部署外社内に対応、社外から補充など、同一企業においても、様々な対応がとられている様子がうかがえる。

図 19 育児休業取得者の業務対応 (n=125) (MA)



3. まとめ

従業員規模 300 人以下の中小企業 125 社について、中途採用状況、女性社員の妊娠・出産、女性の活躍推進、今後の採用について等を分析した。回答企業の業種には偏りが大きく、情報通信業、教育・学習支援業が多かった。企業規模の内訳は 3 分の 1 が中規模企業、3 分の 2 が小規模企業である。その結果、次のことがわかった。

1) 労働環境

9 割の企業に労働組合はなく、労働組合のある企業では、組合員はすべて正社員に限定されていた。職場環境としては、9 割弱の企業で男女別のトイレが設置されており、4 分の 3 で社内禁煙となっている。十分とは言えないが、女性従業員に対しても一定程度の配慮がみられた。

2) 業況と人手不足

過去 3 年間の業況では、過半数の企業がよい状態であると回答しており、景気の回復傾向が見られた。また、人手不足を訴える企業も約 6 割に上っており、中小企業におけるさらなる雇用拡大の可能性があることがわかった。

3) 雇用について

回答企業の 7 割強で、雇用形態の移動（正規雇用と非正規雇用間）があり、2 割強では正規雇用と非正規雇用間の双方向の移動があり、企業内での柔軟な対応がとられていることがわかった。

過去 3 年間ににおける女性の中途採用は 3 割強の企業で増加しており、その際の募集方法は人脈に頼るものがもっとも多く、次いで求人サイト、ハローワークなどの公的機関となっている。中途採用時に企業が重視しているのは、コミュニケーション能力、モチベーションの高さ、専門性、問題解決である。

回答企業の約 7 割で「職場で協力しあう雰囲気になった」など中途採用のプラス効果がみられ、とくに飲食・サービス業、製造業、運輸業・郵便業で効果大きい。

4) 女性活用について

女性社員の人数が少ないことが女性管理職割合の低い理由であるとする企業が 4 割弱あったが、管理職割合が 4 割程度とする企業が 2 割、3 割程度とする企業が 1 割強あり、女性の活用に成功している企業もみられた。

ただし、女性活用の意味は企業によって異なる。女性も残業や休日出勤すること、経営の中枢に参画する女性を増やすこと、生活者の視点を活かすなど、さまざまである。

5) 妊娠・出産について

回答企業のうち約 6 割が、出産後も働き続ける人（正社員）の方が多いと答えており、多くの企業が出産後の就業継続を支援する姿勢をみせている。小規模企業（従業員数 100 人以下）では 5 割強、中規模企業（従業員数 101～300 人以下）では 7 割強となり、中規模企業での女性の継続就業の高さが注目される。

6) 育児休業への業務対応

育児休業取得者が出た場合の対応として多かったのは、「代替要員を補充せずに対応する」、「社外から人員を補充する」がそれぞれ4割強であった。「社内の他の部署からの異動により対応する」も2割程度あり、同一企業内においても様々な対応がとられている様子がうかがえた。

4. 資料

(1) 度数分布表

CELL	従業員数 単一回答	N	%
1	20人以下	33	26.4
2	21~30人	10	8.0
3	31~50人	13	10.4
4	51~100人	28	22.4
5	101~200人	25	20.0
6	201~300人	16	12.8
	全体	125	100

CELL	勤務地所在 単一回答	N	%
1	東京	83	66.4
2	神奈川	13	10.4
3	埼玉	3	2.4
4	千葉	4	3.2
5	その他	22	17.6
	全体	125	100

CELL	所属部署 単一回答	N	%
1	代表、経営者	4	4.3
2	人事、総務、経理、業務、管理	49	52.7
3	その他	40	43.0
	全体	93	100

Q1_1	性別 単一回答	N	%
1	男性	59	47.2
2	女性	66	52.8
	全体	125	100

Q1_2	年齢 単一回答	N	%
1	20代	6	4.8
2	30~34	11	8.8
3	35~39	15	12.0
4	40~44	32	25.6
5	45~49	22	17.6
6	50~54	23	18.4
7	55~59	10	8.0
8	60~	6	4.8
	全体	125	100

Q1_3	職位 単一回答	N	%
1	経営者	29	23.2
2	部長相当職	32	25.6
3	課長相当職	24	19.2
4	係長相当職	9	7.2
5	主任相当職	5	4.0
6	その他	26	20.8
	全体	125	100

Q1_4	勤務地 単一回答	N	%
1	本社	118	94.4
2	本社以外	7	5.6
	全体	125	100

Q2	職種 単一回答	N	%
1	農林漁業		
2	鉱業		
3	建設業	4	3.2
4	製造業	13	10.4
5	電気・ガス・熱供給・水道業		
6	情報通信業	22	17.6
7	運輸業・郵便業	5	4.0
8	卸売業	4	3.2
9	小売業	5	4.0
10	金融業・保険業	4	3.2
11	不動産業・物品賃貸業	3	2.4
12	宿泊業		
13	飲食・サービス業	7	5.6
14	生活関連サービス業・娯楽業	3	2.4
15	教育・学習支援業	16	12.8
16	医療・福祉	9	7.2
17	その他	30	24.0
	全体	125	100

Q3	貴社には労働組合がありますか 単一回答	N	%
1	ある	12	9.6
2	ない	113	90.4
	全体	125	100

Q4	労働組合に正社員以外の社員も加入 単一回答	N	%
1	はい	1	5.9
2	いいえ	16	94.1
	全体	17	100

Q5_1_1	正社員数(男) 単一回答	N	%
1	20人以下	54	43.2
2	21~30人	8	6.4
3	31~50人	15	12.0
4	51~100人	23	18.4
5	101~200人	20	16.0
6	201~300人	3	2.4
7	301~1000人	1	0.8
8	1001人以上	1	0.8
	全体	125	100

Q5_1_2	正社員数(女) 単一回答	N	%
1	20人以下	72	57.6
2	21~30人	15	12.0
3	31~50人	21	16.8
4	51~100人	12	9.6
5	101~200人	1	0.8
6	201~300人	2	1.6
7	301~1000人	1	0.8
8	1001人以上	1	0.8
	全体	125	100

Q5_2_1	正社員平均年齢(男) 単一回答	N	%
1	20代	14	11.2
2	30~34	18	14.4
3	35~39	30	24.0
4	40~44	42	33.6
5	45~49	13	10.4
6	50~54	3	2.4
7	55~59	4	3.2
8	60~	1	0.8
	全体	125	100

Q5_2_2	正社員平均年齢(女) 単一回答	N	%
1	20代	20	16.0
2	30~34	29	23.2
3	35~39	30	24.0
4	40~44	32	25.6
5	45~49	9	7.2
6	50~54	5	4.0
	全体	125	100

	正社員平均勤続年数	年	全体
Q5_3_1	男性	7.9	124
Q5_3_2	女性	6.5	124

Q6	職場環境	N	%
1	男女別のトイレがある	110	88.0
2	男女別の更衣室がある	33	26.4
3	男女別の休憩室がある	16	12.8
4	社内を分煙にしている	27	21.6
5	社内を禁煙にしている	94	75.2
6	上記のいずれも該当しない	3	2.4
	全体	125	

Q7	過去3年間の貴社の業況 単一回答	N	%
1	よくなっている	35	28.0
2	よい状態を維持している	32	25.6
3	悪くなったが、またよくなった	14	11.2
4	変動が激しい	19	15.2
5	よくなったが、また悪くなった	7	5.6
6	悪いままである	7	5.6
7	悪くなっている	11	8.8
	全体	125	100

Q8	人手は足りていますか(過去3年間) 単一回答	N	%
1	慢性的に人手不足である	37	29.6
2	徐々に人手不足になってきた	39	31.2
3	人手に過不足はない	25	20.0
4	仕事量の波が大きく、人手不足と過剰を繰り返す	22	17.6
5	徐々に人手は余ってきた	2	1.6
	全体	125	100

Q9	雇用形態の変化	N	%
1	正規雇用から非正規雇用への移動がある	33	26.4
2	非正規雇用から正規雇用への移動がある	83	66.4
3	移動はない	38	30.4
4	その他	3	2.4
	全体	125	

Q11	過去3年間の女性の途中採用数の変化 単一回答	N	%
1	増加した	42	33.6
2	大きな変化はない	63	50.4
3	減少した	4	3.2
4	女性の中途採用者はいない	15	12.0
5	その他	1	0.8
	全体	125	100

Q12	途中採用の募集実施方法	N	%
1	ハローワークなどの公的機関を利用	55	44.0
2	派遣会社に依頼	47	37.6
3	求人サイトに掲載	60	48.0
4	新聞のチラシ	3	2.4
5	求人雑誌に記事の掲載	11	8.8
6	人脈	69	55.2
7	その他	27	21.6
	全体	125	

Q13.1 Q13.3	採用基準として重要(男性)	正規 N	%	非正規 N	%
1	高卒	21	16.8	20	16
2	短大卒	14	11.2	13	10.4
3	大卒	62	49.6	25	20.0
4	大学院卒	22	17.6	6	4.8
5	自社にはない能力・経験がある	44	35.2	27	21.6
6	コミュニケーション能力がある	90	72.0	61	48.8
7	高いモチベーションがある	81	64.8	42	33.6
8	専門性がある	67	53.6	44	35.2
9	問題解決力がある	69	55.2	22	17.6
10	マネジメント力がある	41	32.8	7	5.6
11	変革推進力がある	47	37.6	8	6.4
	全体	125		125	

Q13.2 Q13.4	採用基準として重要(女性)	正規 N	%	非正規 N	%
1	高卒	19	15.2	22	17.6
2	短大卒	19	15.2	18	14.4
3	大卒	64	51.2	27	21.6
4	大学院卒	17	13.6	5	4.0
5	自社にはない能力・経験がある	46	36.8	25	20.0
6	コミュニケーション能力がある	99	79.2	72	57.6
7	高いモチベーションがある	83	66.4	47	37.6
8	専門性がある	61	48.8	43	34.4
9	問題解決力がある	64	51.2	24	19.2
10	マネジメント力がある	31	24.8	7	5.6
11	変革推進力がある	41	32.8	7	5.6
	全体	125		125	

Q14	中途採用実施による影響	N	%
1	人材が確保しやすくなった	15	12.0
2	新たな商品やサービスの開発につながった	31	24.8
3	販路拡大につながった	25	20.0
4	社員間のコミュニケーションが活発になった	27	21.6
5	社内における意思決定のスピードが上がった	9	7.2
6	仕事の進め方において社員の裁量が増大した	12	9.6
7	進捗報告をまめにするようになった	9	7.2
8	社員の間での競争意識が高まった	15	12.0
9	社員の仕事に対する意欲が高まった	20	16.0
10	若年層(若手)の育成に手が回るようになった	15	12.0
11	職場で協力し合う雰囲気になった	32	25.6
12	残業が減った	14	11.2
13	その他	9	7.2
14	中途採用をしたが、特に変化はなし	36	28.8
15	中途採用をしていない	7	5.6
	全体	125	

Q15	女性正社員の継続状況について 単一回答	N	%
1	ほとんどの人が出産後でも、正社員として働き続けている	39	31.2
2	妊娠または出産を機に離職する人もいるが、出産後も働き続ける人の方が多い	34	27.2
3	出産後に働き続けている人は少ない	15	12.0
4	これまで出産後に働き続けた人は1人もいない	7	5.6
5	入社する女性の多くが出産後である	10	8.0
6	その他	20	16.0
	全体	125	100

Q16	女性社員の妊娠・出産と就業継続について 単一回答	N	%
1	妊娠・出産後も仕事を続けられるよう制度や支援を充実させたい	93	74.4
2	本人が仕事を続けたいのであれば、それでもかまわないが、特に支援はしない	7	5.6
3	仕事を続けるのであれば、育休取得期間は短い方がいい	3	2.4
4	出産しても仕事を続けてほしい社員もいるが、出産するなら辞めてほしい社員もいる	8	6.4
5	出産する女性社員には、会社はいったん辞めてほしい	2	1.6
6	まだ、妊娠・出産した女性社員はいない	7	5.6
7	その他	5	4.0
	全体	125	100

Q17	妊娠中の女性社員について	N	%
1	妊娠中も働きやすいよう、みんなでサポートしたい	108	86.4
2	妊娠は本人の問題なので、特に配慮する必要はない	2	1.6
3	妊娠中の体調不良などで、業務が滞ると困る	16	12.8
4	流産などのトラブルがないよう気を使うので、正直負担である	11	8.8
5	周囲の仕事量が増えるので、職場としては迷惑である	1	0.8
6	マタニティ・ハラスメント(働く妊婦への嫌がらせ)が生じないよう研修会などを実施したい	23	18.4
7	いまだに妊娠した女性社員がいないので、よくわからない	12	9.6
8	その他	12	9.6
	全体	125	

Q19	育児休業取得者の業務対応	N	%
1	代替要員は補充せず、同じ部署の他の社員で対応した	52	41.6
2	社内の他の部署から人を異動させ、対応した	23	18.4
3	社外から人員を補充し、対応した(派遣労働者、アルバイトなど)	51	40.8
4	その他	5	4.0
5	わからない	2	1.6
6	育児休業取得者はいない	32	25.6
	全体	125	

Q20	勤務時間短縮等の措置	制度・規定あり		過去3年間の男性による利用		過去3年間の女性による利用	
		N	%	N	%	N	%
1	短時間勤務制度	90	72.0	7	5.6	63	50.4
2	育児の場合のフレックスタイム制度	38	30.4	5	4.0	24	19.2
3	介護の場合のフレックスタイム制度	29	23.2	3	2.4	10	8.0
4	始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	68	54.4	8	6.4	47	37.6
5	所定外労働の免除	54	43.2	3	2.4	24	19.2
6	事業所内託児施設	2	1.6	0	0.0	0	0.0
7	育児に要する経費の援助措置	10	8.0	3	2.4	5	4.0
8	介護に要する経費の援助措置	8	6.4	2	1.6	3	2.4
9	在宅勤務制度	23	18.4	11	8.8	13	10.4
10	子の看護休暇	68	54.4	9	7.2	32	25.6
11	介護休暇の規定	74	59.2	5	4.0	13	10.4
	全体	125		125		125	

Q22	貴社の女性管理職割合について	N	%
1	女性管理職割合は低い、そもそも女性社員に管理職や高度な職務を求めている	15	12.0
2	女性管理職割合は低い、業種や職種上、女性に管理職はつとまらないと考えている	1	0.8
3	女性管理職割合は低い、それは女性が管理職につきたがらないからである	17	13.6
4	女性管理職割合は低い、家庭で介護や育児などを担う女性には管理職がつとまらないと考えている	2	1.6
5	女性管理職割合は低い、男性社員が女性上司の下で働きたがらないからである	1	0.8
6	女性管理職割合は低い、女性社員自体の人数が少ないからである	48	38.4
7	女性管理職割合は3割程度で、低くはない	16	12.8
8	女性管理職割合は4割程度で、高い方である	25	20.0
	全体	125	100

Q23	企業が女性を活用するとは	N	%
1	女性管理職を増やす	33	26.4
2	女性役員を増やす	10	8.0
3	経営に女性の視点を取り入れる	42	33.6
4	本人の能力を活かす仕事を与える	99	79.2
5	男女を平等に評価する	82	65.6
6	自社で培った能力やスキルを離職によって無駄にしない	65	52.0
7	生活者の視点を取り入れる	19	15.2
8	男性にはない気配りをしてもらう	24	19.2
9	残業や休日出勤などもどんどん担ってもらう	6	4.8
10	その他	10	8.0
	全体	125	100

Q24	仕事での評価	男性		女性	
		N	%	N	%
1	協調性	13	10.4	21	16.8
2	コミュニケーション能力	65	52.0	79	63.2
3	柔軟性	7	5.6	10	8.0
4	気配り	6	4.8	25	20.0
5	感性の豊かさ	4	3.2	10	8.0
6	企画力	17	13.6	17	13.6
7	交渉力	14	11.2	7	5.6
8	仕事の効率	19	15.2	30	24.0
9	決断力	12	9.6	4	3.2
10	リーダーシップ	28	22.4	20	16.0
11	時間管理能力	7	5.6	14	11.2
12	行動力	25	20.0	17	13.6
13	生活者としての経験			3	2.4
14	高いモチベーション	24	19.2	23	18.4
15	専門性	45	36.0	39	31.2
16	問題解決力	34	27.2	30	24.0
17	マネジメント力	24	19.2	11	8.8
18	変革推進力	17	13.6	7	5.6
19	該当する社員はいない	4	3.2	2	1.6
	全体	125		125	

Q25	どの能力開発を重視していますか 単一回答	N	%
1	OJT(通常業務に就きながら行われる教育訓練)	97	77.6
2	Off-JT(通常業務を一時的に離れて行う教育訓練)	12	9.6
3	自己啓発	14	11.2
4	その他	2	1.6
	全体	125	100

Q26	能力開発の考え方 単一回答	正社員(新卒)		正社員(中途)		非正社員(中途)	
		N	%	N	%	N	%
1	個人が自分がやるべき	8	6.4	19	15.2	20	16.0
2	なるべく個人が自分でやること	19	15.2	52	41.6	40	32.0
3	なるべく企業が提供すべき	30	24.0	36	28.8	27	21.6
4	企業が提供すべき	39	31.2	12	9.6	13	10.4
5	特に能力開発は必要ない	2	1.6	1	0.8	3	2.4
6	該当する社員はいない	27	21.6	5	4.0	22	17.6
	全体	125	100	125	100	125	100

Q27	OJTとOff-JTの実施について	正社員(新卒)		正社員(中途)		非正社員(中途)	
		N	%	N	%	N	%
1	OJTを実施している	81	64.8	108	86.4	78	62.4
2	Off-JTを実施している	60	48.0	74	59.2	27	21.6
3	該当する社員はいない	43	34.4	11	8.8	44	35.2
	全体	125		125		125	

Q28	OFF-JT	正社員(新卒)		正社員(中途)		非正社員(中途)	
		N	%	N	%	N	%
1	新規採用者など初任層を対象とする研修	62	49.6	36	28.8	21	16.8
2	新たに中堅社員となった者を対象とする研修	29	23.2	48	38.4	10	8.0
3	新たに管理職となった者を対象とする研修	33	26.4	44	35.2	3	2.4
4	ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	60	48.0	27	21.6	10	8.0
5	マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)	32	25.6	52	41.6	4	3.2
6	コミュニケーション能力	29	23.2	36	28.8	10	8.0
7	広報・広聴能力	3	2.4	5	4.0	1	0.8
8	法務・コンプライアンス	21	16.8	34	27.2	19	15.2
9	財務会計	16	12.8	14	11.2	1	0.8
10	品質管理	15	12.0	19	15.2	5	4.0
11	プレゼンテーション・ディベート	19	15.2	23	18.4	7	5.6
12	語学・国際化対応能力	8	6.4	17	13.6	5	4.0
13	OA・コンピューター	17	13.6	19	15.2	4	3.2
14	技能の習得	28	22.4	38	30.4	14	11.2
15	その他	6	4.8	20	16.0	6	4.8
16	実施していない	7	5.6	12	9.6	33	26.4
17	該当する社員がいない	43	34.4	14	11.2	40	32.0
全体		125		125		125	

Q29	雇用を増やしたい	男性		女性	
		N	%	N	%
1	新卒正規	71	56.8	68	54.4
2	新卒非正規	5	4.0	6	4.8
3	中途正規	93	74.4	91	72.8
4	中途非正規	15	12.0	23	18.4
5	管理職	22	17.6	20	16.0
全体		125		125	

Q30	女性活躍社会に必要な	N	%
1	休暇がとりやすい職場環境	45	36.0
2	短時間勤務が可能な制度	60	48.0
3	残業が少ない職場環境	53	42.4
4	ハラスメントのない職場	34	27.2
5	会社の子育て支援制度	42	33.6
6	女性を活用しようとする会社の姿勢	75	60.0
7	勤務評価制度における男女の平等	44	35.2
8	在宅勤務が可能な制度	34	27.2
9	会社の介護支援制度	25	20.0
10	男女が平等に受けられる研修プログラム	25	20.0
11	女性管理職比率の上昇	37	29.6
12	その他	12	9.6
13	これ以上女性の活躍を推進するつもりはない	4	3.2
全体		125	

Q31	再就職を目指す女性に大学が提供するプログラム	N	%
1	PCスキルの向上	55	44.0
2	語学力の向上	30	24.0
3	プレゼンテーションのスキル向上	51	40.8
4	コミュニケーション力向上	72	57.6
5	専門的知識の習得	74	59.2
6	メンタル・カウンセリングの提供	22	17.6
7	キャリア・カウンセリングの提供	47	37.6
8	メンターの役割	29	23.2
9	その他	6	4.8
10	わからない	2	1.6
11	特に求めるものはない	2	1.6
全体		125	

(2) その他の自由記述

ID	Q2. 業種その他	Q12. 中途採用の募集実施方法その他	Q14. 中途採用実施による影響その他	Q15. 女性正社員の継続状況についてその他	Q16. 女性社員の妊娠・出産と就業継続についてその他	Q17. 妊娠中の女性社員についてその他
2		人材紹介		正社員の場合、出産後に戻ってくるが退職する人が多い。非正規の場合は、出産時に退職することが多い。	正社員は続けられる制度を検討中だが、非正規については考えていない。	
8	もブランドエンジニアリング					
10						
12		人材紹介会社		出産経験者は1名のみ。当社入社前。		
14		人材紹介会社を利用	新しい考え方や進め方を推進するのに役立つ場合がある		他社に比べて意欲的と思うが、海外の従業員よりも、自発的な考え方が多い	流産など体調不良がある社員には気を遣います。予期しない状況の変化では設備が混乱することもあり、本業以外で負担が増えている社員への配慮が必要
16	ORO				制度はほぼ満足できているので、食費減に意欲的な働き方をする社員を増えるような仕組みが必要	
17	情報系アウトソーシング					
19	書公庁					
22	社会保険労務士の事務所			一度に2人産休・育休を取得したが、一人は正社員として復帰し、一人は退職した。		
24						
25	コンサルティング					
27		人材紹介				
29				出産する女性が少ない		
30				出産予定の社員が1人いる		
32						
37		人材会社へ依頼				
38	自社開発/ソフトウェアおよび機器販売	人材紹介会社など		これまでに出産した社員がいない まだ出産した女子社員がいない		出産・育児休業制度の充実や専任福利などの見直し
39						
42	シンクタンク・コンサルティング					
43	人材育成・コンサルティング					
44		人材紹介		妊娠出産を経験する女性がまだ出てきていない		
45						
47						
48		人材紹介会社に紹介依頼		社員の出産については、出産後に本人意思で離職した正社員を、再び正社員で再雇用した事例が1件あるのみ。	本人次第であるが、法定要請された制度や支援は導入しているので、それらをよく利用してもらいたい。	サポートはするが、本人も自覚をもって業務に励んでほしい。
49	経営コンサルティング			出産したものがいない		
52		採用イベント				妊娠状態ではあるが、周りがサポートするので、本人も成果を意識して働いて欲しい
53	ソフトウェア開発			現在、女性社員は少ないが、将来的に育児休暇は充実させたい。		
54		人材紹介会社に依頼				
57						
58				該当者なし		
59				対象者がいない		
59	コンサルティング					
61		人材紹介会社へ依頼				
64		基本的に募集していないが入社希望があった場合に選考を行っている				
70		人材紹介エージェント				
71				機会がない		
74	人材	紹介会社経由				
75	資格審査					
76		ヘッドハンター会社へ依頼				
77			面談力			
78	広告代理店	人材紹介エージェント利用				
80	コンサルティング業					
81	医療機器製造販売	人材会社企画の転職希望者向けの合同セミナーへの参加	社歴が短く(社員全員中途採用、良い人材を厳選して採用すること)で会社のレベル感が高まった。	社歴が短く平均勤続年数が短い。入社後に家庭・育児環境が変化した人は少ないが、子供が持たずながら働く女性は数人いる。	一般的な企業と同等の制度がすでにある。制度がなくても、家庭環境に応じて柔軟に対応している。	入社後に家庭・育児環境が変化した人は少ないが、妊娠したことをきっかけに柔軟に対応することはないと思う。
82				設立後3年なので女性は今1名を採用したのみである		
83	有料職業紹介業					
84		人材紹介会社				結局そのような事柄になる前の本人の働きぶりや周囲とのコミュニケーションによる
85			育成に非常に時間と手間がかかる。未経験者も多く採用する為ミスも多い。			サポートはしたいし、しているが、どこまでお願いしていいのか現場には迷いもある。
87	コンサルタント業	業界の広報紙媒体への掲載	弊社の業界は、中途採用がスタンダードなので、この質問の内容には該当しない			
88						
89		人材紹介会社に依頼	設立当初から中途採用に重きを置いている(数社採用は非常に少ない)ので変化の必要性がわからない			
90	自動車ディーラー			本社では出産後復帰する人が増える方向にあるが支店勤務の復帰は難しい		
92						
93		基本は中途募集はしません。中途入社は大学の教授から依頼があった等、限定的です。	基本は中途募集はしません。中途入社は大学の教授から依頼があった等、限定的です。			
95	教育サービス	人材紹介				
99						
101				女性で若年の未婚者の採用がほとんどなかったため、実績がほとんどない。	ワークライフバランス、ダイバーシティなどを具体的に進めている。	業界の慣習や事業規模にとらわれない就業環境の構築に力を入れています。
103						
104		人材紹介会社		妊娠出産対象者がいません		フレックス、子育て中の方へ移動サービスを提供しているのでもその経験者が必要としており、有形・無形の支援体制を構築しています。
105	延長保証業	人材紹介会社に非公開で募集依頼	当社員全員中途入社			
106	人材サービス					
110	HPD					
111	情報サービス業					
112	医薬品開発支援サービス(CRO)					
114	総合商社					
115		人材紹介会社				
116					本人が仕事を続けたいのであれば、できる範囲で支援したい	
117	複合サービス					
118						結婚の「形式見解」と職場の側面の変化は違う。役職の設定が、おかしいのでは？
119		HPD掲載、人材紹介会社、社員紹介				
129		人材紹介会社に依頼				
132	専門・技術サービス業	自社ホームページに掲載				
133			キャリア採用者が大半を占める会社のため変化はない。	妊娠または出産を機に離職する人が多いが、一部の方は働き続けている。最近育児休暇中の社員が増えたところ。		ただし、サポートする側にも会社の配慮が必要。
135	サービス業	人材紹介会社利用				
138	研修会社	人材紹介会社経由				
141		人材紹介会社				
144	ソフトウェア開発		優秀な人手不足で採用することで受注量を増やすことができた。	弊社女性社員2名が妊娠・子供なし。中途採用時、既に母子家庭で2名の子供がいる社員1名。遂にこの3年で若い未婚女性が増え続けていました。理由は女性同士(上と若年層との希少)の増えが原因。		経験がないが、できれば何らかの支援はしたい。
146	社会保険労務士の事務所					
147	倉庫業・卸売業					
148	情報サービス					
149					該当者なし	
151		直接応募				
152	コンサルティングサービス					
153	キャリア支援事業					

Q19. 育児休業取得者の業務対応その他	Q23. 企業が女性を活用するとはその他	Q25. どの能力開発を重視していますかその他	Q30. 女性活躍社会に必要なその他	Q31. 再就職を目指す女性に大学が提供するプログラムその他	ID
	議論が進んでいません。其々に見解があると思います。		企業での努力もそうだが、男性の育児参加が重要されない限り社会は変わらないと思う。	男性社会のルールについて	2
					8
実績なし・12月以降取得予定あり					10
					12
	企業が女性を活用するという考え方がそぐわない		海外との競争に勝てるような、法律に規制されない自由な働き方ができる環境		14
				ビジネスマナーの習得	16
					17
					19
					22
				柔軟性	24
					25
					27
					28
					30
			ほぼそろっている		32
					37
					38
					39
					42
			本人の能力が発揮できる担当業務への配置		43
	そもそも性差を認識せず、その人の能力を活かすこと、個々の生活にあった働き方を考えること。				44
	在宅勤務制度など、働きやすい環境を準備して、能力を発揮してもらう。		子育て社員への理解や制度整備		45
社内の他の部署の人に手伝わせ、その増しのぎ。手伝う方は本当に大変だった。	女性の業務を軽視しない。パワハラで叩き込もうとしない。女は言うことを聞いていればいんだという考え方をしない。	教育訓練は一切行っていない。	経営者と上司が、好き嫌いで女性社員の査定を決定するような差別的ない環境		47
	あらゆることにおいて男女の区別は不要。				48
					49
	実績を公平に評価する。チャンスが公平に与えられるようにする。				52
将来、業務の状況をみて適切な対応をしたい。	数の問題ではなく、また負担のような曖昧なものではなく、業務能力で男女公平に評価すべき。	自社で実施している潜在意識の活用に関する知識と実践力。		弊社が提供する、潜在意識活用に関する知識と実践力。	53
					54
該当者なし	女性のための環境のため、引き続き活用していきたい		情報事業者のための自治体や国の支援		57
					58
					59
					61
代替要員は補充せず、他の部署の社員で対応した	男性女性にかかわらず、それぞれのライフステージに合わせた働き方が自然のこととして受け入れられる		女性社員比率の上昇		64
					70
					71
					74
					75
					76
					77
					78
					80
					81
					82
					83
			小規模零細企業では性別は関係ない	遠慮しない行動や一般職で良いという姿勢	84
					85
					87
			海外への長期出張をベースにした業務が主なので(国内でできる業務がほとんどない)ので、非常に悩んでいる		88
			男性社員の固定観念と働き方		89
					90
					92
	会社組織(各部・課)が、うまく動いたら良いので、女性だから〇〇はありません。		将来的にマネージメントが出来る新卒学生女性社員の積極的採用	会社ごとに求めるものは違うと思います。	93
					95
			女性自身の労働に対する意識を高めるための幼少期からの教育		99
					101
			成果を出しつつ短時間勤務を実現するための意識、制度、環境づくり		102
				物事を俯瞰する力	104
					105
					106
					110
					111
					112
		すべてのベストミックス			114
					115
			女性に限らず、すべての人が活躍できる社会にすべきと考えます。		116
					117
			能力と意欲があれば、性別など関係ない。		118
				会社人としての意識	119
					129
					132
					133
					135
					138
			時間ではなく成果で評価する仕組み	問題解決能力のスキル向上、ビジネス基礎知識の提供	141
	弊社の場合、男女は平等に見ていますが、上の方でも書きましたが、若手の年上の女性層への希望がなく、本来であればもっと上の役職について欲しいのですが、大変苦慮しています。		女性でやることに違和感あります。弊社は男女の区別はしません。また、女性の活躍とは言いますが、必ずしも上に登りつめたいという女性ばかりではありません。残業NO!という人もいっぱいいます。また、専業主婦で何が悪いと思っている女性も多いのでは。		144
					146
					147
					148
					149
					151
					152
					153

(3) 調査票

回答者属性

Q1 あなたご自身について、それぞれお答えください。

性別	1 男性	2 女性
年齢	歳	
職位	経営者 部長相当職 課長相当職 係長相当職 主任相当職	その他
勤務先	1 本社	2 本社以外

企業属性

Q2 貴社の業種についておうかがいします。1 つお選びください。

1. 農林漁業
2. 鉱業
3. 建設業
4. 製造業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業
6. 情報通信業
7. 運輸業・郵便業
8. 卸売業
9. 小売業
10. 金融業・保険業
11. 不動産業・物品賃貸業
12. 宿泊業
13. 飲食・サービス業
14. 生活関連サービス業・娯楽業（理美容業、旅行、家事サービス、冠婚葬祭、映画館、スポーツ、遊技業等）
15. 教育・学習支援業
16. 医療・福祉
17. その他（ ）

Q3 貴社には労働組合がありますか。1 つお選びください。

1. ある
2. ない

Q4 Q3 で、あると答えた方にお聞きします。

正社員以外の社員も加入していますか。1 つお選びください。

1. はい
2. いいえ

Q5 貴社の正社員の人数・平均年齢・平均勤続年数をご記入ください。いない場合は 0 とご記入ください。

	男性	女性
正社員・人数	人	人
正社員・平均年齢	平均 歳	平均 歳
正社員・平均勤続年数	平均 年	平均 年

Q6 貴社の職場環境について伺います。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 男女別のトイレがある
2. 男女別の更衣室がある
3. 男女別の休憩室がある
4. 社内を分煙にしている
5. 社内を禁煙にしている

Q7 過去 3 年間の貴社の業況は次のどれにあたりますか。もっとも近いものを 1 つお選びください。

1. よくなっている
2. よい状態を維持している
3. 悪くなったが、またよくなった
4. 変動が激しい
5. よくなったが、また悪くなった
6. 悪いままである
7. 悪くなっている

Q8 貴社では人手は足りていますか。過去 3 年間についてあてはまるもの 1 つお選びください。

1. 慢性的に人手不足である
2. 徐々に人手不足になってきた
3. 人手に過不足はない
4. 仕事量の波が大きく、人手不足と過剰を繰り返す
5. 徐々に人手は余ってきた
6. 慢性的に人手は余っている

中途採用について

Q9 貴社の雇用形態の変化について、あてはまるものすべてをお選びください。

1. 正規雇用から非正規雇用への移動がある
2. 非正規雇用から正規雇用への移動がある
3. 移動はない
4. その他（ ）

Q10 過去 3 年間の採用について、人数を記入してください。いない場合は 0 とご記入ください。

		男性	女性
新卒採用	正規雇用	人	人
	非正規雇用	人	人
中途採用	正規雇用	人	人
	非正規雇用	人	人

Q11 過去 3 年間の女性の中途採用数の変化について、あてはまるもの 1 つお選びください。

1. 増加した
2. 大きな変化はない
3. 減少した
4. 女性の中途採用者はいない
5. その他（ ）

Q12 中途採用の募集はどのように実施していますか。貴社が行っているものすべてをお選びください。

1. ハローワークなどの公的機関を利用
2. 派遣会社に依頼
3. 求人サイトに掲載
4. 新聞のチラシ
5. 求人雑誌に記事の掲載
6. 人脈
7. その他（ ）

Q13 中途採用をする際、採用基準として重視するものは何ですか。

正規雇用の男性と女性、非正規雇用の男性と女性それぞれにあてはまるものすべてをお選びください。

	正規		非正規	
	男性	女性	男性	女性
高卒				

妊娠・出産について

Q15 女性正社員の継続状況について、もっとも近いものを1つお選びください。

1. ほとんどの人が出産後でも、正社員として働き続けている
2. 妊娠または出産を機に離職する人もいるが、出産後も働き続ける人の方が多い
3. 出産後に働き続けている人は少ない
4. これまで出産後に働き続けた人は1人もいない
5. 入社する女性の多くが出産後である
6. その他（ ）

Q16 女性社員の妊娠・出産と就業継続について、貴社はどのように考えていますか。もっとも近いもの1つをお選びください。

1. 妊娠・出産後も仕事を続けられるよう制度や支援を充実させたい
2. 本人が仕事を続けたいのであれば、それでもかまわないが、特に支援はしない
3. 仕事を続けるのであれば、育休取得期間は短い方がいい
4. 仕事を続けるのであれば、育児時短は利用しないことがのぞましい
5. 出産しても仕事を続けてほしい社員もいるが、出産するなら辞めてほしい社員もいる
6. 出産する女性社員には、会社はいったん辞めてほしい
7. まだ、妊娠・出産した女性社員はいない
8. その他（ ）

Q17 妊娠中の女性社員について、貴社はどのように考えていますか。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 妊娠中も働きやすいよう、みんなでサポートしたい
2. 妊娠は本人の問題なので、特に配慮する必要はない
3. 妊娠中の体調不良などで、業務が滞ると困る
4. 流産などのトラブルがないよう気を使うので、正直負担である
5. 周囲の仕事量が増えるので、職場としては迷惑である
6. マタニティ・ハラスメント（働く妊婦への嫌がらせ）が生じないよう研修会などを実施したい
7. いままで妊娠した女性社員がいないので、よくわからない
8. その他（ ）

Q18 出産、育児休業取得者について伺います。

1. 平成22年4月1日～平成25年3月31日の期間に、出産した社員（男性は配偶者が出産した社員）は何人いましたか。（※死産された方も含みます）
 2. 1のうち平成25年9月1日までに、育児休業を開始した人数は何人ですか。
 3. また、1のうち出産後平成25年9月1日までに、退職した女性社員は何人ですか。
- ※現在規定がなくても、社員からの申し出により取得させた場合もお答えください。

該当者がいない場合は「0」（ゼロ）とご記入ください。

	1. 平成 22 年 4 月 1 日 ～平成 25 年 3 月 31 日の 間に出産した社員の数	2. 1のうち平成25年9月 1日までの間に育児休業を 開始した社員の数	3. 1のうち出産後平成 25年9月1日までに退職 した女性社員の数
男性正社員	人	人	人
女性正社員	人	人	人
女性非正社員	人	人	人

Q19 貴社では、育児休業取得者がいたときに、取得者の担当していた業務についてどのように対応しましたか。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 代替要員は補充せず、同じ部署の他の社員で対応した
2. 社内の他の部署から人を異動させ、対応した
3. 社外から人員を補充し、対応した（派遣労働者、アルバイトなど）
4. その他（ ）
5. わからない
6. 育児休業取得者はいない

Q20 貴社には、以下のような勤務時間短縮等の措置の制度や規定がありますか。また、過去3年間に育児および介護のために以下のような仕組みを利用した社員はいましたか。

	制度・規定 あり	過去3年間の 男性による利用	過去3年間の 女性による利用
短時間勤務制度			
育児の場合のフレックスタイム制度			
介護の場合のフレックスタイム制度			
始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ			
所定外労働の免除			
事業所内託児施設			
育児に要する経費の援助措置			
介護に要する経費の援助措置			
在宅勤務制度			
子の看護休暇			
介護休暇の規定			

女性の活躍推進について

Q21 貴社の管理職の人数について伺います。いない場合は0とご記入ください。

	男性	女性
主任・係長相当職	人	人
課長相当職	人	人
部長相当職	人	人

Q22 貴社の女性管理職割合についてお尋ねします。もっとも近いもの1つお選びください。

1. 女性管理職割合は低い、そもそも女性社員に管理職や高度な業務を求めている
2. 女性管理職割合は低い、業種や職種上、女性に管理職はつとまらないと考えている
3. 女性管理職割合は低い、それは女性が管理職につきたがらないからである
4. 女性管理職割合は低い、家庭で介護や育児などを担う女性には管理職がつとまらないと考えている
5. 女性管理職割合は低い、男性社員が女性上司の下で働きたがらないからである
6. 女性管理職割合は低い、女性社員自体の人数が少ないからである
7. 女性管理職割合は3割程度で、低くはない
8. 女性管理職割合は4割以上で、高い方である

Q23 企業が女性を活用するとは、具体的にはどういうことだと貴社ではお考えですか。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 女性管理職を増やす
2. 女性役員を増やす
3. 経営に女性の視点を取り入れる
4. 本人の能力を活かす仕事を与える
5. 男女を平等に評価する
6. 自社で培った能力やスキルを離職によって無駄にしない
7. 生活者の視点を取り入れる
8. 男性にはない気配りをしてもらう
9. 残業や休日出勤などもどんどん担ってもらう
10. その他（ ）

Q24 貴社において、仕事での評価、もしくは重視する項目は何ですか。男性社員、女性社員それぞれあてはまるものを3つまでお選びください。

	男性	女性
協調性		
コミュニケーション能力		
柔軟性		
気配り		

感性の豊かさ		
企画力		
交渉力		
仕事の効率		
決断力		
リーダーシップ		
時間管理力		
行動力		
生活者としての経験		
高いモチベーション		
専門性		
問題解決力		
マネジメント力		
変革推進力		
該当する社員はいない		

能力開発について

Q25 貴社では以下のどの能力開発を重視していますか。もっとも近いもの 1 つお選びください。

1. OJT（通常業務に就きながら行われる教育訓練）
2. Off-JT（通常業務を一時的に離れて行う教育訓練）
3. 自己啓発
4. その他（ ）

Q26 貴社の能力開発の考え方についてお伺いします。正社員（新卒）、正社員（中途）、非正社員（中途）それぞれ、もっとも近いもの 1 つお選びください。

	正社員（新卒）	正社員（中途）	非正社員（中途）
個人が自分でやるべき			
なるべく個人が自分でやるべき			
なるべく企業が提供すべき			
企業が提供すべき			
特に能力開発は必要ない			
該当する社員はいない			

Q27 貴社では、OJT と Off-JT は実施していますか。正社員（新卒）、正社員（中途）、非正社員（中途）それぞれあてはまるものすべてをお選びください。

	正社員（新卒）	正社員（中途）	非正社員（中途）
OJT（通常業務に就きながら行われる教育訓練）を実施している			
Off-JT（通常業務を一時的に離れて行う教育訓練）を実施している			
該当する社員はいない			

Q28 貴社では、どのような Off-JT（通常業務を一時的に離れて行う教育訓練）を実施していますか。正社員（新卒）、正社員（中途）、非正社員（中途）それぞれ、あてはまるものすべてをお選びください。

	正社員（新卒）	正社員（中途）	非正社員（中途）
新規採用者など初任層を対象とする研修			
新たに中堅社員となった者を対象とする研修			
新たに管理職となった者を対象とする研修			
ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識			
マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)			
コミュニケーション能力			
広報・広聴能力			
法務・コンプライアンス			

財務会計			
品質管理			
プレゼンテーション・ディベート			
語学・国際化対応能力			
OA・コンピューター			
技能の習得			
その他			
実施していない			
該当する社員はいない			

今後について

Q29 今後の採用において、どの雇用を増やしていきたいとお考えですか。あてはまるものすべてをお選びください。

	新卒正規	新卒非正規	中途正規	中途非正規	管理職
男性					
女性					

Q30 女性が活躍する社会をつくるために、何が貴社に必要だと思いますか。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 休暇がとりやすい職場環境
2. 短時間勤務が可能な制度
3. 残業が少ない職場環境
4. ハラスメントのない職場
5. 会社の子育て支援制度
6. 女性を活用しようとする会社の姿勢
7. 勤務評価制度における男女の平等
8. 在宅勤務が可能な制度
9. 会社の介護支援制度
10. 男女が平等に受けられる研修プログラム
11. 女性管理職比率の上昇
12. その他 ()
13. これ以上女性の活躍を推進するつもりはない

Q31 再就職を目指す女性に大学が提供するプログラムとして、どのようなものが有益だと思いますか。あてはまるものをすべてお選びください。

1. PC スキルの向上
2. 語学力の向上
3. プレゼンテーションのスキル向上
4. コミュニケーション力向上
5. 専門的知識の習得
6. メンタル・カウンセリングの提供
7. キャリア・カウンセリングの提供
8. メンターの役割
9. その他 ()
10. わからない
11. 特に求めるものはない

Ⅲ 経営者団体インタビュー調査

目次

1. 調査の概要	143
(1) 調査の背景と目的	
(2) 調査対象と方法	
2. 調査結果	143
(1) 東京中小企業家同友会について	
(2) 中小企業が直面している課題について	
(3) 生産年齢人口の減少と今後の人材不足について	
(4) 参加企業における女性の再就職の実態とその事例について	
(5) 再就職する女性に望むことについて	
(6) 中小企業における女性の両立支援について	
(7) 女性の再就職支援における大学の役割について	
(8) 高齢者雇用に対する行政の支援について	
(9) その他	
3. まとめ	146
4. 資料	149

1. 調査の概要

(1) 調査の背景と目的

本プロジェクトでは、女性が再就職をするにあたって、どのような支援を大学が提供できるかを検討するために、雇用される側の女性と雇用する側の企業の双方に調査を行っている。ここでは、東京中小企業同友会を対象に聞き取り調査を行い、女性の再就職の実態や意識および、女性が再就職する際大学に求める支援のあり方などを探った。

本調査では、女性の再就職を促すために、企業における人手不足や就業支援の状況などを把握し、経営者が女性の再就職に対し何を求めているのか、どのような点を課題として認識しているのか、雇用側の考えや実態を把握することを目的とする。

(2) 調査対象と方法

1) 調査対象

東京中小企業家同友会女性部（倶楽部 WAT21）メンバー

苅米 淑子（会計・ワークライフバランス担当：株式会社エアコンサービス
代表取締役）

栗田美和子（幹事：株式会社クリタエイムデリカ 代表取締役社長）

岡野 景子（理事・三多摩支部長、女性部副部長：株式会社トータルブレインズ
常務取締役）

橋本久美子（品川支部幹事：株式会社吉村 代表取締役）

但し、4 名のうち橋本氏は当日のご出席ではなく、書面で回答をいただいたものをインタビューの場でご披露いただいたものである。

2) 場所 東京中小企業家同友会事務所

3) 日時 2015 年 5 月 8 日（金）

4) 調査方法 聞き取り調査（グループ・インタビュー）

2. 調査結果

事前に対象者に送付した質問項目に従って結果をまとめる。

(1) 東京中小企業家同友会について

東京中小企業家同友会は会員 2,100 名で、全国では 4 万 1,000 社が所属。60 年の歴史があり、コンセプトは「よい経営者になろう、よい経営環境を作ろう」である。都内で年に 500 回ぐらいの例会のほか、会社の経営理念を作るセミナーなど多様な例会を開催している。

(2) 中小企業が直面している課題について

深夜・土日勤務があつて社員の定着率が悪かったり、かたや定着率が大変よくて、高齢まで勤続している就業者をどう生かすかが課題になっている。業種や企業による違いは大きい、全体的に求人には課題を抱えているといえる。この他にも、申請事務が大変で補助金を受けられない、顧客である大企業が原材料費上昇分の値上げを認めない、価格ではない価値が伝えきれない、などが課題である。

(3) 生産年齢人口の減少と今後の人材不足について

これまでも求人には課題があつたため、人材不足への対応はすでにさまざまに行なわれている。具体的には、70代・80代の人まで当然のように就業している企業、新卒採用だけに絞っている企業、定年を延長した企業など、雇用状況は企業間で相当な違いがあるが、全体としては多様性の高い雇用となっている。また、よい人材を獲得するために(それまで親族だけであつた)取締役、社員からの登用の道を拓いたり、契約社員からの社員登用なども行われている。

求人方法は新卒採用、ハローワーク、リクナビ、派遣会社など、多様な雇用に伴ってさまざまである。現実の求人結果を受けて次の求人方法を見直すなど、対応は柔軟である。

(4) 参加企業における女性の再就職の実態とその事例について

ここでは、再就職する女性の実態というより、そのような女性に向けてどのような支援を行なっているかについての発言が多かった。これは(6)の両立支援とも重なるが、具体的には次のような事例が挙げた。

1) やむなく退職した人が復職できる MO(戻っておいで)という制度を設けているところもあつた。その制度では、フルタイムで勤務できない期間は、勤務日・勤務時間をかなり自由に設定できる子会社で働き、フルタイムで働けるようになったら(親会社に)復職も可能としている。

2) 企業内保育所を設置し、0歳児、1歳児、2歳児を預かっており、現在、7名のパートさんが利用して、6時間ほど働いている。

(5) 再就職する女性に望むことについて

企業が求めているものは、コミュニケーション力、社会性、お金を頂くかぎり自分はプロなのだと自覚した働き方や力量、成長したいという姿勢であり、それらは再就職する女性に限らず、就業者全員に対する要望である。再就職する女性に対しては、応募は相当数あるがすぐに使える人材が少ないとの発言があり、即戦力が求められているものの、そうした人材は得られにくい実態があることが分かる。

そうした実態から、企業は採用時に人材を見極めようと努力しているが、ハローワークが設定する1週間の見極め期間では不十分との発言があつた。また、辞めてもらう場合の企業の賃金負担が困るとの発言もあり、必ずしも満足のいく採用ができていないことが推察される。

(6) 中小企業における女性の両立支援について

制度としては(4)に挙げたものに加え、短時間正社員制度が活用されていることが複数の経

営者から語られた。給与やボーナスも勤務時間に比例した額であり、昇給もフルタイム正社員と同じに行い、フルタイム正社員に戻った場合は昇給した給与で戻れるなど、一般の正社員に比べ不利益感の少ない設計がなされている。また、優秀な就業者への支援のために就業規則を変更するなど、個人ベースで細やかな就労継続のための支援が実施されている。

(7) 女性の再就職支援における大学の役割について

主に次の3点が挙げられた。

- 1) 再就職希望の女性と企業とのマッチングの窓口になる。
- 2) 企業からの聞き取りに基づいて、新たな職種を含むインターンシップを取り持ったり、インターン終了後の企業と再就職女性の関わりを見守るプラットフォームとなる。
- 3) 最低限必要なパソコンスキル、仕事に対する考え方や働き方について学ぶカリキュラムを安価に提供する。

企業の情報をどう収集するかは大学にとって難しい課題ではあるが、即戦力を求める中小企業の求人情報を得られれば、再就職希望者と企業双方に貢献できよう。中小企業からも聴き取りを行ってほしいとの希望があったが、それを実行できれば可能性が出てくるのではないかと。

(8) 高齢者雇用に対する行政の支援について

本調査の事前の質問項目にはなかったが、高齢者雇用についての発言が多くあった。内容は多岐にわたるが、整理すると次の3点となる。

- 1) 柔軟な勤務条件によって高齢者個人が体力や事情に合わせて就労できるようにしていること。
- 2) それが企業の人手不足対応にもなっていること。
- 3) 高齢者雇用の社会的な貢献が意識されていること。

中小企業は新しいチャレンジがしやすいとの発言があるとおおり、このチャレンジも人手不足のなかで中小企業から社会に広がっていくと思われる。高齢者雇用に際し、行政に対して時給100円分の補助を望む声があった。

(9) その他

以下の事項は、事前質問にはなかったが語られたこと、および聴き取り当日の質問への回答内容である。

- 1) 一人で起業している人は人を雇用していないので、その支援に税金を使う際は、グループ

化の上で支援するなど有効な支援になるための工夫が必要。

2) 経営者同士の交流としては中小企業家同友会の女性部である倶楽部 WAT21 を中心にながっている。

3. まとめ

調査結果から明らかになったことのなかで重要と思われる点について整理する。

1) 個人ベースの支援

調査対象の企業では諸制度の活用のほか、一人一人の事情に合わせた柔軟な雇用が実施されていた。具体的には、育児休暇制度および短時間正社員制度の子育て支援策としての活用、MO（戻っておいで）制度による復職支援、認可保育園の企業内設置、貴重な人材の雇用継続を守るための就労規則の改正、などである。これらによって、社内によい影響を与えるような意識の高いパート社員を獲得したり、よい人材を手放すことなく活用できたり、多くの女性の再雇用および就労継続を実現できていることが明らかになった。

こうした成功事例の要点は、制度が充実していることより、むしろ、大企業に比べて小回りのきく中小企業のアドバンテージを生かして、個人の状況に即した細やかな対応を果敢かつ柔軟に実施できている点にあるのではないだろうか。労働力不足が差し迫ったものになってきている今、日本の企業の大多数を占める中小企業の現場で、こうした取り組みが拡大していくことが期待される。大企業では、今回の調査結果のように、個人に例外的な支援を行うことは公平性の観点から困難な場合が多いと思われるが、大企業にとっても、今後のよりよい人材活用のためには、こうした個人ベースの支援という考え方は大変有効なものであり、取り入れていく工夫が求められよう。

2) 企業が望む人材像と、人材の見極めおよび人材育成

本調査では再就職する女性に何を望むかを尋ねたが、経営者の回答は再就職する女性に限ってではなく、人材一般に望むことについての発言が多かった。代表的な意見としては、コミュニケーション力、社会性、プロとしての働き方や力量、成長したいという姿勢が挙げられた。再就職する女性に対しては、それらがすでに備わっていて即戦力となれることが期待されている。しかしながら、すぐに使える人材は少ないのが実態のようである。

この点に関し、人材の見極めの困難を実感しているという発言が多くあった。そこにはマッチングの問題もあるが、働く本人の労働意識が課題になっているケースが多かった。職務内容や労働条件のミスマッチであれば、インターンシップの充実をはじめとする、企業と就職希望者との就職前のニーズのすり合わせを丁寧に行うことが有効であろう。

しかし、労働意識の問題（調査結果から具体的に言えば、プロ意識が低く、責任を持つような職務を回避するなど）であれば、ある程度長い期間の職務遂行を観察する必要がある、面接やハローワークが設定している 1 週間のトライアル期間での見極めは困難であるという。もし、短期の見極めに失敗し、就労意欲などの面で問題のある人物を雇用した場合は、機会あるごとに意

識改革を促し、実践的な OJT などにより人材育成を行っていると思われるが、期待するような効果を得られない場合があることも伺われた。

これが新卒者であれば、教育・訓練はプログラムとして確立し予算化されているが、基本的に即戦力を求める中途採用の場合には、再教育・再訓練が企業にとって負担感の大きなものとなっているようである。こうしたことが重なると、企業は再就職者の雇用に消極的になることも考えられる。そうならないため、国や行政には、就職希望者と企業がより納得のいく見極めができるようなくみやその運用についての提案、および資金面での援助など、積極的な支援を行うことが求められる。とはいえ、万全の見極めは不可能であるし、さらに今後の人手不足を考えた場合、人材確保のためには、新卒者だけでなく中途入社の就業者にも、腰を据えた人材育成を行う覚悟が必要となろう。

3) 高齢者の雇用継続と再就職

今回の調査では女性の再就職だけでなく、高齢者雇用についての発言も多かった。再就職の女性に加え 80 歳代までの高齢者を雇用している事例もあり、これは、現在重要性が増している職場のダイバーシティを高める例として注目できる。また、高齢者雇用の推進や高齢者が元気で働ける環境づくりが成功すれば、就業している高齢者自身の介護予防にもなり、ひいては社会全体として介護コストが削減できる可能性も出てこよう。このように高齢者雇用は、職場のダイバーシティの向上、人手不足への対応、さらには社会全体の介護コスト削減の可能性と、いずれも企業と社会の双方により効果を期待できる有用な選択肢となると考えられる。

4) まとめと今後の課題

本調査では企業が女性の再就職に関して、何を期待し何を課題と感じているかなど、雇用側における女性の再就職の実態を把握することが目的であった。調査結果から、企業が再就職する女性に対してはプロ意識と即戦力を期待していること、また、そのために人材の見極めに力を入れていることが分かった。そうして採用した人材が企業の期待どおり、時には期待以上の成果を挙げることがあるものの、時にはミスマッチがあったり、プロ意識の低い人材であると分かり対応が困難な場合もあることが見えてきた。

こうしたなかで、優れた人材に対しては、その時点での制度や規則に拘泥せず、個人ベースで柔軟な雇用形態を提供して雇用を確保している例も数多くみられた。その背景として一つには、中小企業では就業者と経営者の距離が近く、経営者が就業者の個人的な事情を知る機会も多く、かつ経営者の裁量範囲が広いことから、細やかな調整が可能なが挙げられる。背景の二つめは、貴重な人材を確保し定着させることが、大企業より中小企業においてより切実な問題として意識されていることであろう。

本調査の事例にあるような個人ベースで最善の雇用形態を相談して決めるという方法は、それぞれの企業が自分たちなりの方法を模索することで、すべての企業に採り入れることが可能であると思われる。個人の事情にフィットするきめ細かい就業形態を提供することは、有能な人材の確保にとどまらず、多くの就業者が安心して意欲をもって就労を継続できるようになり、ひいては労働生産性を高めることができ、最終的には社会的なコストの削減と安心の醸成にもつながりうる有力な手法と考えられる。国の労働政策

としてもこれを支援できる施策を進めるべきであろう。

最後に女性の再就職支援として企業が大学に求める役割は、1) 再就職希望の女性と企業とのマッチングの窓口となる、2) インターンシップのマッチングからインターン終了後のフォローまでのプラットフォームとなる、3) 最低限必要なスキル、仕事に対する考え方や働き方を学ぶカリキュラムを安価に提供する、などであった。ここで強調されたことは、企業の求める人材についての詳細な聞き取りに基づくマッチングと、確実なスキルと仕事への高い意識をもつ人材の養成であるといえる。スキルの向上と職業意識の醸成については本学リカレント教育課程でも意欲的に取り組んでいるところである。

企業の情報をどう収集するかは大学にとって難しい課題ではあるが、本調査からも上述のように、企業が求めるものを詳細に聴き取ってほしいとの希望が挙げられている。大学がそれを実行できれば、再就職希望者と企業の双方に対する大きな貢献となると思われる。

4. 資料

(インタビュー内容の詳細)

大沢：講演会などはあっても、実際に経営者と私たちが一緒に何かをやることは、まだ全然起きていないことが分かってきました。今日はお話を伺うだけですが、今後、なにかコラボレーションができたらということも、少し具体的にご相談できたらと思っています。よろしくお願いします。

一同：よろしくお願いします。

苅米：事前にいただいた7項目の質問については既にお聞きしてありますので、それに沿ってお話を進めてもよろしいですか。

大沢：はい。

苅米：まず、1番の中小企業家同友会について教えてくださいということですね。

東京では、2100名の異業種の中小企業の経営者が加盟しております。日本全国では4万1,000社が加盟しております。会の目的と理念は、よい会社を作ろう、よい経営者になろう、よい経営環境を作ろうということです。このコンセプトのもと、異業種間の交流を主に行っています。参加者が、お互いに知識や知恵などを交換して、多くの新渡や勇気をもらい、めいめいの会社の経営に活かしていきます。年に500回ぐらい、いろいろな例会があります。例えば、会社の経営指針や理念を作るセミナーといった会もあります。これは大きな例会で、約3カ月の間、土日を使って合計で10日間ほど開催されます。経営者にとって、勉強する場として大きな位置を占めていると思います。

栗田：同友会は、東京で最初に立ち上がったのですが、その当時は労働争議が大変多かった時代で、中小企業の中にも労働組合ができるなど、いろいろと問題が多かったと聞いております。同友会の中には、「労使見解」という言葉があります。「労使見解」とは、中小企業における労使関係の考え方を表すもので、従業員を大切にするといった、いわゆる“人を活かす経営”を示す表現です。この考え方を導入することによって、もっとよい経営者になろうとか、よい経営環境を作ろう、よい会社にしようというのが、この会の基本です。労使は闘うのではなくお互いに競争し合う、人を生かしていかなければ経営者としてやっていけない、こうした人を大切にする経営が中小の本当の在り方であることを学ぶことを目的にやっています。

ただ、新しい会員さんも古い会員さんもいますし、全国4万1,000の加盟社が全て同様の考えで進んでいるかというと、まだまだ問題はあります。しかし、理想像は先ほど述べた、人を大切にするといいところにあります。今、お出しした本の中でも、こうした基本的な考え方がうたわれています。この本は、会の発足当初に出たもので、ちょっと言葉が古いところもありますが、考え方は今も共通していると理解しています。

大沢：ごめんなさい、会の発足は何年からとおっしゃいましたか。

岡野：1957年に東京同友会が立ち上がって、今日が4月26日ですから、ちょうどもうすぐ60年になります。

大沢：長く続けるのは素晴らしいですね。

栗田：いろいろ問題はあったのですが、例えば、岡山のほうでも勉強会をやっていますが、女性経営者という考え方は、まだまだ同友会の中でも、全国には広がっていません。全国に女性経営者の支援を、という資料も先ほど配布させていただきましたが、女性

会員のことを婦人部とか茶話会という言い方をする男性会員も実際にいます。その中で、支援だけではなく女性経営者がしっかりとした経営をやっていくべきではないか、と強くうたいながらやっていますし、そのための勉強会もあります。ただ、全国で温度差はあります。まだ婦人部という名称のところもあるし、一人企業がいいという女性たちが多いところもあるし、経営というものについての考え方もさまざまです。なので、この問題は女性自身の問題でもあり、男性経営者の問題でもある、双方の問題だと思っています。

大沢：すごいですよね。

岡野：今回、栗田さんが、東京女性部として、この中の第6分科会でお話をするのですよ。

大沢：すごい、すてき。

栗田：東京同友会のホームページや、今回配布させていただいた本を一読していただければお分かりいただけると思うのですが、やはり労使見解というのは、本当に経営者のあるべき姿であって、この姿に基づくことが“残る”、“継続する”企業になる一番の近道なのかなと、思うことが最近、多々あります。全国のいろいろな企業を見せていただいたときも、やはり、労使見解にきちんと取り組んでいらっしゃるところは残っています。ただ、実は労使見解という言葉自体は硬すぎるので、私自身も嫌いなのです。ですから、人を生かす経営や、ワークライフバランスといった言葉に置き換えてもいいのかなと思っています。本来、同友会が求めている労使見解とは、今風に言えばワークライフバランス、または人を生かす経営であり、こういった柔らかい言い方のほうがよいのではないかという提案もしているのですが、なかなかボツになってしまっています。

大沢：ワークライフバランスのスペシャリストが。

栗田：資料を読んでいただければ、労使見解はワークライフバランスの整った企業と家庭のことを言っているのだなと、お分かりいただけると思います、今から60年前に近い時代に書かれたものですが、現代にもすごく関連していると思います。

大沢：私自身は60年前をそんなに振り返れるわけではないですけど、やっぱり高度成長期あり、低成長あり、デフレ期ありという激動の時代を生き抜いたという意味でもこれはすごい価値がある。

栗田：価値があります。労使見解の内容は、労働本部をやっていた先生からも評価を頂いていると思います。小冊自体は厚いですが、労使見解の基本的な文章は、4ページから6ページ程度と記憶しています。あとは、時代背景や何があったかということが書かれています。言葉はそれだけですが、そこには、本当にいろいろな思いが詰まっており、労働者と関わらなければいけなかった時代の経営者が悩んだ結果、たどり着いたことである。それが今でも一致するものだと思っています。

苅米：それでは次に2番、中小企業が直面している課題について教えてくださいということですね。橋本さんのほうから意見を頂いておりますので読み上げます。

大沢：ありがとうございます。

苅米：1つ目は、価格ではない価値が伝えきれない、伝わらないこと。2つ目は、過去の成功事例が今は通用しないということ、これは陳腐化のスピードが速いということですね。グローバル化がすすみ、新しいものがどんどんできてきますので、簡単にはも

大沢：素晴らしいですね。

栗田：先ほど橋本さんの報告にもあったとおり、やはり労働者不足が今後の大きな課題だと思っています。特に中小の場合には、事務所のデスクワークだけではない、現場部分のところに労働者がうまく集まらない問題があります。これは、苅米さんのところも、橋本さんのところも、うちもそうだと思います。

当社の場合は、施策として外国人留学生とか研修生を使って働いてもらっているのですが、日本人の方は現場のところを大変嫌って、1日、2日で辞めてしまう。デスクワークだけがやりたい仕事であって、体を動かす仕事は仕事ではないと。また逆に、逃避的な20代後半から30代前半の人たち、特にフリーターといわれるような職を今まで転々とした人たちは、責任のある仕事を任せるとかえって逃げてしまう傾向があります。人材要件を満たし、本当に労働として一緒に働いていくメンバーを探すとなると、なかなか難しいのかなと。

それと、今の日本の円安問題も、われわれ内需型の企業にとっては大きな問題点になっています。原材料が上がっているのにも関わらず、商社を含めた顧客の大手企業がその分の値上げを認めないのですから。

政府の方からも補助金や税制についての提案がありますが、中小企業のスキルで望めるかという意外にそうでもなく、実際に使えるものは少ないです。課題のハードルが大変に高い書類作成作業が付きまとうので、要因をさくことができる大手さんは手を上げることができるけど、中小は手を上げようか悩んでいるうちに枠がいっぱいになってしまうからだと思います。確かに政府は案を出していますが、ハードルを上げることによって、大手さんは取り組めるけど、中小は取り組めない制度がかえっていろいろ出来てしまっています。

大沢：なるほど、そこら辺をもっと言っていかないと、ますます格差が大きくなっていく。

栗田：経産省のホームページに、ぱっと情報が出るじゃないですか。大手だと、毎日それをチェックしている人がいるのです。

大沢：中にはそういう人もいますね。

栗田：中小は人手不足でチェックができないので、「そんなのあるんだ。じゃあ、これから」と思った時には、もう枠が埋まる頃で終わっていたとか。例えば、私も昨日ちょっと県庁に行っていたのですが、3月にいろいろな情報が出た時にも、大手は既に28年度の予算について案を出していました。つまり、3月に出すために27年から取り組んでいるのです。そんなこと中小はできないじゃないですか。

苅米：大手さんは本当に情報が早いです。

大沢：そうですね。専門スタッフがいますものね。

栗田：法務部とかあって。

苅米：報道される前にもう分かっている、報道されたときには申し込みも半分以上終わっているとか。うちは設備関係ですので、空調や何かの助成金は結構あるので、それはもう見逃さないように毎年チェックして、活用しています。

大沢：栗田さんのところは食品関係ですよ。

栗田：もともと惣菜業からスタートして、今は麺を使った惣菜を中心に販売しています。1日当たり700万食ぐらい作っていて、総人数が400ちょっといます。私は最近、工

場には入っていないのでよく分かっていないのですが、今は一番北が青森、一番南が大阪までの商品物流をやっています。これがあるべき姿として正しいのかどうかは、悩んでもいますが、今は円安の問題と闘っているんで、スキルを上げて、量を増やして、ある程度の利益アップを確保するという考え方でやっています。あと、先ほど橋本さんが言っていた付加価値をどう求めていくかというところも、もうちょっと考えなければいけないので、イメージをしながら少しずつウエートをずらしていますが、なかなかそこまで行っていないですね。

大沢：そうですか。何回もお話を伺っていると、大学とのコラボなどもいずれはできるかもと、食物科とかあるよね。今、その話をするのはちょっとあれですけど、いろいろとありがとうございます。

苅米：では、次は3番にうつります。生産年齢人口の減少で今後、人材不足が深刻化するといわれています。どう思われますか。また人材不足にどのようなかたちで対応しておられるのですか。求人募集はどのようなかたちで行っているのですか。まずは、橋本さんの意見からです。

栗田：人材不足の深刻化というより、働くことに対する価値観の変化、“楽をしてもうけるのが賢い”というような考え方があることを、深刻と感じています。人材不足については、当社の理念やビジョンに共感できる方とともに成長することで乗り越えていきたい。求人募集に関しては、マイナビ、リクナビなどを使ったことは一切ありません。大手が採用する新卒採用の土俵では闘いたくない。生産ライン、物流ラインは、派遣社員から正社員に登用します。

苅米：これはお金が掛からないのかしら。派遣社員から登用すると結構掛かりますよね。

岡野：これからは掛からなくなりますね。

栗田：橋本さんの場合は多分、古くから付き合いしていることもあって、派遣から持ってきたときの契約金額がもっと安定しているのではないですか。普通は1年分とか派遣会社には払わなければいけないのですが。

苅米：派遣会社も協力してくれているということですか。紙にも“関係が”と書いてあるからそうでしょうね。

営業や事務はハローワークで募集、そこから当社のホームページで会社の取り組みや雰囲気を感じてもらい、エントリーとなります。以上が橋本さんの意見ですね。

私の方だと、一昨年は現場の人材がいなくて派遣をお願いしました。資格を持っている人がなかなか見つからなかったんで、派遣の方に来てもらったのですが、実際に来てもらおうと、資格は持っていたけど資格ほど技術力がない。それで大変悩みまして、結局は自分のところで育てていかなければいけないのではないかという反省もそのときにしました。

人材不足については、団塊の世代の退職を受けて、一昨年ころから大手がいろいろな面で求人をかけると聞いていたので、新卒は諦めまして、ハローワークのほうに切り替えました。そうしたらハローワークさんから中途採用で、それも結構若い方が4名入っていただきましたので、昨年はすごく助かりました。

大沢：いい方でしたか。

苅米：結構良かったです。ただ、いろいろと個人の事情はありました。勤めていたところで

ボーナスなどが出なかったからと、1年くらいで辞めて、うちのほうに来てくれた方とか。あと自衛隊に行っていたけれども骨折してしまったので辞めてとか。今、営業をやっている31歳ぐらいの人は、前の会社もうちと同じような会社だったけれども、転職を考えていたということでした。その方以外は、23、24歳、28歳ぐらいの若手の方が来てくれました。

実は、この20年ほど採用は新卒一本やりだったのです。私は転職してどんどんキャリアアップしていくのはいいと思っている方なので、どうにかして中途を入れたかったのですが、会社の内部では、何となく癖があるのではないかなど、反対意見が多かったものですから。けれども、セミナーで一緒した同友会のお仲間さんが、ハローワークのよさをいろいろと教えてくれたので、ぜひ申し込もうということになりました。そしたら、本当に4名いい方が来てくださいました。

あと、パートの女性も2名来てくださったので、ハローワークさんから来ていただいた方は、合計で6名になりますね。このパートの女性がまたとてもばりばり働く方で、うちの社内の女性にもだんだんした空気が蔓延していたところがあったのですが、もう皆、その方に影響を受けて。

大沢：その方はお子さんがいらっしゃるとか。

苅米：お子さんがいらっしゃるから、パートなのですよね。こちらは、基本は正社員として採用し、もし相談があったらパートでも、というような気持ちでいたのですが、介護などもあるということで、今のところはパートで、とても真面目に勤めてくださっています。もう1人の方も、芸術大学を出られた方で、芸術に興味があって絵を描いていたいので、パートでお願いしますと言われたので、パートで勤めていただいています。

栗田：弊社は新卒募集に取り組んで、今年で9年目です。理由は、これまでの製造業では、なかなかよい人材の層を作れなかったのが、新卒でその層を作りたいと思ったからです。本来、うちは生産をして出荷する、いわゆる生産工場なのに、生産を何も知らない営業マンもいて、よくお使いマンと私もからかっていたのですが、そういう人はなんでも聞いてくるし、返答をしてもその返事を軽くしてきたりするのです。それで、もっと生産を知る人材が営業部に行くべきだろうと思い、そういった人材を育てるために取組みを始めました。うちの場合は、リクナビを使っています。これで4年目になりますかね。リクナビは、最初の募集時に申し込むと100万円かかるのですが、2カ月ほどあけて申し込めば半額になるので、東京同友会の共同求人と同じ値段です。去年はやや集まりが悪かったので、今のところの募集は新卒のみですが、今年は東京同友会の共同求人も1回申し込んで、あと県の主催にも出てみようかなと。

それと社内的な見方を変えるという点では、契約社員から社員になるプロセスを明らかにしようということをして、ことしの4月に発表しました。今は社員になったければ、上司の推薦と人事評価制度で41点以上を取れば、社員として採用します、というかたちをとっています。

それでもまだ人手不足な部分があるので、中途社員を募集すべきじゃないかという意見も出ています。ただ、契約社員として働いている子たちもいるので、今その募

集をはじめのべきかという問題は、社内でももめている段階で、まだ見通しもついていません。

生産部門の人手不足についても、技能実習生制度に関する取り組みを、3年前から行ってきました。技能実習生とは、海外で日本語や必要な教育を施した人材を、実習生として国内に受け入れる取り組みです。この4月に惣菜業界から、3年間の技能実習生受入れ認可が出たので、9月くらいからは成果として出てくるかと思います。当社だと1年間で15名、3年間で45名の技能実習生を受け入れられるので、来年以降は現在、留学生で穴をうめている部分も減らせると考えています。

留学生が一番難しいのですね。今は日本に来て2年目ほどで、ある程度日本語が出来る、ベトナム人と中国人をそれぞれ50名くらいずつ、深夜の作業をやってもらうために登用しています。週20時間の形で入ってもらっているのですが、やはり意識がまだ低い状態でなかなか熟練度も上がらないので、この辺りを減らしていくためにも技能実習制度をもう少し強く推し進めたいと思っています。今はミャンマーが中心で、日本語教育と食品衛生教育をミャンマーで受けた方々を、こちらに受入れようとしています。3年前からミャンマーに行き始めて、やっと今年に少し。

大沢：ミャンマーからいらっしゃる。

栗田：ミャンマーは今までに7回行って次が8回目になります。今年はあと3回か4回、往復しようと思っています。

大沢：皆さん多様な人材を活用されているという感じがしますね。就業形態もそうですし、男女のほうも。

苅米：中小企業は本当に人材が不足していますから、うちなどは、70代、80代も当り前に勤めています。知識とか経験豊富な方は本当にできるだけいてほしいという感じです。

大沢：そこまで働けるポイントとは、何ですか。年を取るといろいろあるでしょう。

苅米：ぼけ防止とか言っていますけれどね。

大沢：本当、考え出したらもう。みんなが生涯現役で元気でいられたらいいですね。

岡野：うちは、社会の一員という実感と、自分を生かす心もちでやっている感じですかね。

苅米：うちの会社は60歳が定年ですけれども、それが行きわたっている感じはないですね。

この間60歳ぐらいの人が「僕、定年なのですが」と言ってきたときも、みんな全然聞いていないという。

大沢：まだ働くでしょうみたいな感じで。

苅米：もうそんな感じです。

大沢：大手は最初のうちはよいけれども、定年退職の後、結構元気な状態で、第二の人生を探さなければいけない。

苅米：大体もう50歳ぐらいで、よその会社に出向とかありますよね。

大沢：そうですね。中小はその現場ですずっと知識を積み重ねていける可能性がある。

苅米：ですから、資格を持っている人を募集しますね。うちの会社にとっての1番の資格は一級管工事なので、それらを持っている人を。ただ、うちの社員は、その一級管工事の仕事ならば本当に何でもできるのですよ。中小企業で人手がないと、何でもやってしまいますからね。でも大手の社員は、資格があっても一部のことでしかできないから、

全然つぶしが利かない。だから、うちの会社の人はどこへ行っても勤まるという話しています。

栗田：うちは逆とまではいかないですが、60歳で定年をむかえたあとは、契約社員として65歳まで雇用していたのを、今年から67歳までに引き上げて対応しています。67歳以降のステップについては、そういう方が働ける企業をたちあげて、そこで雇用をしていこうと考えています。ただ、上司がずっと上にいると下が育たないという事例は見てきたので、60歳で1回、役職は落とします。そうしないと若い子が育ってこないのです。現業や営業部に同じ人がずっといると、下の子たちが役職を持てないままで、会社も変わっていかないので、60歳になったら別の働き方を作っていこうという考えのもと、異動をかけていく方向で、今は取り組んでいます。

そうしないと、今の若い子は甘ちゃんなんだよね。うちの中卒で入った40代の子などは、今やっと課長ですから。私が課長にしようと言ってから10年かかりました。

大沢：それはもう本人があれですかね。

栗田：似たような子はやっぱりいます。働き方に対して自覚が低いというか、甘いところがあると、ずっと同じ場にぶら下がっていたいというのがあらわに出てきますよね。

大沢：男女に関係はないですか。

栗田：ないですね。男の子も女の子も。

大沢：指示してもらって、それでうまくいけば、なにも上を目指さなくてもいいのかな。

栗田：上司に「おれの後を継いで課長になれよ」と言われても、なかなか本気にしない。

大沢：「はい」とか言っているだけで。

栗田：言っているだけでずっと変わりません。なので、こちらが60歳になったら移動することになりました。今年からは執行役員制度を設けて、取締役制度も少しずつ変えています。苺米さんは最初から社員で取締役の方がいますが、うちも今まで栗田ファミリーでやってきたところを少しずつ変革して、次に働きたいという人を集める手立てになればいいなと思っています。

大沢：お話が面白くていいですね。

苺米：4番目、参加企業における女性の再就職の実態とその事例について教えてください。

配偶者の転勤、介護や出産時といったやむを得ない事情で退職する社員には、MO制度があります。MO制度とは戻っておいでの略で、復職するための制度のことを言います。100%子会社の正雄舎では、定年後の社員の再雇用の受け皿として65歳まで雇用しているほか、扶養控除の範囲内で働きたい女性も検品やピッキング要員として12名雇用しています。勤務日や時間をかなり自由に選べる体制である、ということですね。

大沢：MO制度は広まりますかね。

苺米：こういう受け皿があるなんて本当にすごいですね。

大沢：そういう会社で少し経験を積んでもらって、またフルで働けるようになったら戻ってくるということも。

苺米：できるのですよね。

大沢：そうですね。働き方と仕事の内容も、かなり柔軟にやっっていらっしゃるということですか。

苅米：うらやましい。今、再就職の実態とおっしゃいましたが、うちのほうは今回、本当にいい方がパートさんに来ていただいたので、今のところ欠員はないですが、もし欠員が出た場合は、ハローワークさんとかで再就職の方に来ていただけたらと思います。

うちも今までは、社内結婚が多いこともあって、結婚した時点で辞めていくというかたちだったのです。ただ、どういう訳だか最近は職場結婚がなくなりまして、独身の方がいっぱいいるのです。なので、結婚して子どもができてもしっかり働くというかたちを取っています。ほかの会社の方と結婚された女性が短時間正社員として働き、育児とか介護といった理由で、お休みを取るなどしています。

大沢：その正社員短時間制度の変化はいつごろくらいですか。

苅米：私が社長になってからは多くなりました。それまでは男性が社長だったものですから、なかなか。私も働くのが好きなほうだったので、おなかに赤ちゃんがいても本当にぎりぎりまで働いていました。でも実際、おなかに赤ちゃんがいても働くことは可能だと思います。

岡野：動けますよね。私も出産の前日まで会社にいました。

大沢：最近だと、キャサリン王妃とかも、出産直後からものすごく元気ですよ。昔だと、1週間ぐらいは病院にいたような。

岡野：昔は、出産後はずっと寝ていてくださいという感じでしたが、今はすぐにシャワーを浴びてもいいし。

苅米：1カ月ぐらいは重い物を持ってはいけないとか、いろいろありましたけど。

大沢：キャサリン王妃が出産から10時間でテレビの画面に出て、しゃきっとしている姿を見てびっくりしました。ということは、出産直前もそうしていたということでしょう。もちろん体調によって無理をしないといけないケースとかいろいろとあるけれども。

苅米：医学のほうも進んでいますし、みんな昔と違って栄養も行き届いていますから。

大沢：そうですね。元気ですよ。

岡野：今の赤ちゃんは、体がしっかりしているし、首も座っていますよね。私のときなどは、体も首も全然しっかりしていませんでしたが。

大沢：栄養の違いなのね。

岡野：お母さんの栄養の違いで、本当にそうですね。

栗田：うちは逆に社内結婚が増えているほうなのですが、女子社員は基本的に短時間正社員として、雇用しています。今は産休を取っている子が1人、産休から戻ってきた子が2人います。戻ってきた子のうち1人は色々とも問題も多いので、お子さんが1歳になるまでは本人と話し合いながらやっている状態ですが、やはり短時間正社員です。

うちは企業内保育園も持っていて、0歳児と1歳児、2歳児を預かっています。お子さんが0歳児から働きたい人を受け入れるということで、正社員というよりはパートナーさんのお子さんを受け入れているかたちです。今は、0歳児と1歳児を7人程預かっています。パートナーさんには6時間ぐらい、週に10時間前後働いてもらっています。

再就職については、うちは基本的に女性の再就職も受けているのですが、やはり工場にはなかなか人が集まらないです。あと事務職でも責任のある仕事には人が集まってこないと感じています。まれに来ることがあっても、使えない子だなとか。例え

ば開発職を募集したときも、人は来てくれたのですが、使えない子だなと。

大沢：その就職にはどこに問題がありますか。

栗田：自分が責任を持って運営するということに対して抵抗があるみたいで、責任を持たせると逃げてしまうというのはすごく感じます。特に 20 代や、先ほども言いましたが 30 代はそういう傾向にあります。格好いい仕事はいいけれども、あくまでも付属という意識で、責任を持たされるのは嫌だと、汗を流して働くことが嫌いだということを感ずます。

大沢：再就職を希望している女性は数だけをみると相当な人数がいますが、すぐに使える人が少ないと。

栗田：そうですね。以前、埼玉県の再就職の会が開いたパネルディスカッションに出させていただいたことがあるのですが、働きたい人たちのなかには、自分はすごく仕事ができるという大きな勘違いをなさっている方々がいっぱいいらっしゃるという印象を受けました。特に年配の方、例えば 40 代、50 代、60 代の方は、自分たちは仕事ができるという勘違いをなさっている方がたくさんいらっしゃいました。私はこういう方は雇用しないなと思いながら話をしたのですが、反対に、県はこういった方を起業家にしようと起業家支援をなさっているのです。安易な考えで、あれではすぐ倒産するなと思いながら見ていました。

大沢：すごく貴重なご意見です。

栗田：起業家支援をすること自体はいいのですが、例えば支援として 200 万を支給したとして、それだけではファクスも買えないでしょう。だから私は県に、それだけでどうするのですかと言ったのですが、そうやって女性を世の中に放しておいて、200 万を与えたからと平気な顔をしている県の職員とは気が合わないのです。

大沢：私もああいうことをされても本当に難しいと思います。

栗田：資金繰りで引っ掛かるでしょう。雇用がない、継続しない企業を世の中に送り出しているのは、今の行政じゃないかなと思うことはあります。1 人で、趣味でやっているような企業をたくさん作っている気がするのです。

大沢：どうしたらいいのでしょうかね。何かそういう。

栗田：どうしたらいいのでしょうかね。若い子が起業する場合は、すごく苦戦しますよね。

自分でどんどんネットワークを広げて、自前で講演をするとか、いろいろとやっているではないですか。本当に起業する人はそういう人たちじゃなければいけないので、そういった若い頃に起業するのと同じような道筋を勉強させてあげることも必要なのだろうと思います。もちろん、ずっと一人企業で趣味としてやっていくのもいいですが、そうした企業が女性の働く姿なのだと、勘違いをしている行政がいるような気がします。

友達も今、起業しようとばたばたやっているのですが、それを横で見ている、やはり行政のやっていることは女性支援ではないでしょうと思います。一人企業でやっていくのであれば、グループ化して人を集めるとか何かしていけないと、いけないです。どこの県に行っても、ただ女性起業家支援があるだけというのはどうなのかなと。

大沢：やっぱりアドバイスをする場所とかが必要なのですかね。おっしゃるようにお金だけ

もらっても起業はできないから。

栗田：自分で作った趣味の物を販売することが、はたして起業なのですかと。

大沢：それを理解してもらうところからですね。

栗田：起業とは何かということと、起業してどんな企業を作るかということをもう1度、考える必要があると思います。ちゃんとしたビジョンもないのに、どんどん起業家させるから、ずっと継続しない企業がたくさん出てくるのですよね。そこに税金が使われていて。

大沢：結局は税金を使っているわけですから。

黒澤：そこが問題ですね。続かないものにアリバイ的にお金をつぎこんでいますよね。

栗田：特に女性の起業家に対する扱いは、もう少し変えたほうがいいのではないかと思うことはあります。

大沢：おっしゃるとおりです。こちらでは、その部分に対する取り組みは何かありますか。それも本人が望めばということですかね。

栗田：お一人起業として入ってこられた方に対しては、経営指針のセミナーを教えるなどをしてはいます。ただ同友会には、お父さんの跡を継いだ2代目、3代目の若い女の子という面々が結構いるので、私はどちらかといえば、その子たちにターゲットをしばっています。その子たちが孤立しないように支援しなければいけないと感じているので、そういう子に会うと、毎回しつこく経営指針成文化セミナーに誘っています。経営者にとって、経営理念を打ち立てることは、やはり大変、重要なことですから。そこはしっかり伝えていきたい。

苺米：成文化セミナーは本当に骨子ですよ。

栗田：小さいときから親の仕事を見ているので、経営理念についても、ある程度は分かっているのです。けれども、理念そのものや理念を打ち立てることの重要性に正しく気付いてはいないので、そこを気付かせてあげるという作業をしなければいけない。でも、そういう子がちゃんと継続してくれれば、従業員も幸せになるので、私はどちらかといえば“つぶさない会社づくり”の意味もこめて、そういう子たちを支援していきたいと思っています。この間も、お父さんの跡を急きょ継いで社長になったという女の子に会ったのですが、「この子、怖いな。お父さんに会ったことあったけど」と思いながら。

苺米：社労士さんとか、何らかの資格を取って起業する方も多いですけど、あれは資格があるからいろいろできたりするのですよね。

栗田：一人企業でも何とかなるから。

大沢：そうですね。

栗田：だから同友会には、士の人が多いです。主に弁護士、労務士、社会保険労務士とか、あと司法書士も。最近は士の人が本当にいっぱいいます。

黒澤：会計士とか。

大沢：税理士とか、そういう資格ができて。

苺米：資格があれば何とか1人でやっていけますからね。

岡野：専門委員会があつて、技能士の人たちはそこに所属するのですよね。そこには委員会とかもいろいろあるのです。

栗田：行政さんと一緒にやればと言っていまだに抵抗しているから。

岡野：そうですね。

大沢：4 番の内容に関連して 1 つお聞きします。こういった現状では、やっぱりつながりを作っていないといけないと思います。ただ女性の場合は、男性と比べて、特にその人脈やつながりについて弱い面があるのかなと思わなくもないのですが、その点については何かやっていることはありまして？

苅米：私は同友会に。

大沢：同友会、やっぱりここがそうですね。

苅米：女性の場合だと、同友会には女性部がありますので、そちらのほうに来ていただくと同じような方がたくさんいらっしゃいますから、いろいろつながりも。女性部は、今は WAT21 という名前になっています。

大沢：部自体が、つながりになっているということですね。

苅米：異業種の方もたくさんいらっしゃって、自分のお仕事の面でもつながりができます。

大沢：新しく始める場合だと、最初はやっぱり孤立しがちですものね。こういうものが本当に重要なのだということが分かってきました。

栗田：だから、女性だけで集まるのもよしあしがありますよね。なので、WAT21 の例会も基本的には男性を受け入れています。もちろん、食事会や着物を着ましようといった会では、参加者を女性だけに絞りますが、ほかの勉強会は、企画に興味がある方であれば、男性にも参加していただいています。いくつか例会のパターンがある感じですね。

苅米：こういう会には、結構、男性も参加していますよね。

岡野：大体、参加者が 30 人から 40 人くらいで、うち 15 人くらいが男性です。

大沢：ありがとうございました。よく分かりました。

苅米：次は 5 番ですね。企業が採用する際に再就職の女性に何を望んでいるのでしょうか。

また再就職する女性を雇用する際の問題点は何でしょうか。

橋本さんの意見は、望むものは、コミュニケーション力、社会性、お金を頂くかぎり自分はプロなのだと自覚した働き方や力量。成長したいという姿勢。再就職女性だからといって、特別な問題点はありませんとおっしゃっています。

大沢：分かりました。

苅米：私も再就職の方は、本当にいろいろな経験をされてこられると思います。結婚して、お子さんを育てて、PTA活動とか、あと両親の面倒を見るとか、いろいろな経験が仕事に本当に生きると思います。ただ学校を卒業して、そのまま事務をやっている女性に比べて、考え方とか仕事のやり方もちょっと違う感じがします。うちの会社も再就職の方の刺激を受けて、無駄話をしながら、お菓子を食べながら仕事をやっていた人たちが、ちょっと変わってきました。例えば残業がものすごく少なくなりましたね。6 時が定時なのですが、6 時になると帰り支度を始めてさっさと帰るようになりました。

大沢：その事例はすごく興味深いですね。

苅米：パートの方には、時間で働いているという気持ちがあるので、時間を無駄にしないで働かなければいけないということが頭の中にあるのだと思います。だから時間を無

駄にはせず、無駄話もしないで、本当に必死に仕事をしています。

栗田：問題点というと、社内に派閥を作りたいがる女性軍がいるのがちょっとネックですね。
公園デビューのような感覚をそのまま、仕事場に持ってくる方もいるので。

大沢：再就職の場合、そういった方がいるのですね。

栗田：私は、現場に派閥があるということを報告でよく受けていて、「そんなのあるの」と驚きましたが、やっぱりそういう人たちはパートナーさんの中に何人か出てきていますね。自分がそのグループの中で頂点に立たなければいけない、そういう人格の人が何人かいて、派閥を作るもとになっています。

大沢：そうなのですね。

苧米：だから面接のときや何かは、やっぱり見極めが大事ですね。

岡野：なかなか見極めたいけど、それだけでは。

苧米：見極めについては、ハローワークさんに言われたことがあります。以前、資格を持っている男の方を雇ったのですが、その方が仕事にお酒を飲んでいるという報告があって、皆も「あの人、お酒を飲んでいるんじゃないの」「におう」と言っていたのですね。結局、その方は本当にお酒を飲んでたことが分かったので、辞めていただいたのです。

そうしたらハローワークさんに、私たちがちゃんと見極めをしなかったのがいけなかった、と言われました。

大沢：でも、どうやってそんなことを見極めればいいのか。仕事にお酒を飲むだなんて、分からないですよ。

苧米：採用したあとは、現場に行ってしまうので見てもらえないし、分からないですよ。でもそういうことがありました。

大沢：そのハローワークの言い方は、私も言われたらショックですよ。向こうの責任なのに、それを押し付けるような言い方はちょっとひどいです。

岡野：1回、2回の面接では分からないと思う。

大沢：面接で分かることはほとんどないですよ。

栗田：ハローワークには1週間の見極め実習がありますが、もっと長くしてほしいですね。
1週間といっても5日間しかないですし、それで分かるぐらいではない。

大沢：そうか、それが見習い期間で。

栗田：労働期間としての7日間でなく、採用してからの7日間なので、実際は5日間しか働かず、それで見極めろと言っても難しい。

苧米：でも、それで辞めてもらう場合は、こちらが今まで働いていた分とその後の1カ月分を払わなければいけないのです。本当に踏んだりけったりです。

岡野：高卒の子を学校側から雇ってほしいと言われたことがあります。その子は面接に来たときは、黒髪にお下げで制服を着ていたし、会話も普通でした。その後2~3回、会った時もやっぱり黒髪にお下げだったのですが、4月1日に来た時には、いきなりメッシュを入れていたので、びっくりして。でも、いまさら断ることもできなかったし、すぐに直すこともできなかったのもので、お客さんには「外国人雇ったの？」とよく言われました。最終的には子どもができて、退職してくれたのでよかったのですが。一応、戻ってきてとは言いましたけど。

大沢：もういいよと。

岡野：メッシュも茶色とかじゃなく、白いのを入れてきたのもうびっくりして。でもハローワークさん経由なので、すぐ断れなかったというのがありましたね。

栗田：高卒は、ハローワークが育てるので。

岡野：高卒は特に慎重にと思って。

大沢：オブリゲーション（義務）があるので、お給料も1カ月分はもう。

岡野：払わなければいけない。

大沢：なるほど。

栗田：労働基準法では、雇用から1週間がたって辞めさせる場合は、解雇手当を出さなければいけないと定められているので。その期間を1カ月にしてくれれば、お互いに win-win になるのですが。

栗田：やはり1カ月ぐらいい。とはいえ、1カ月でも実際に働くのは20日ですから。

大沢：そうですね、それでも分からないですね。

栗田：昔は7日間働いていたから、7日間という法律が残っているのかもしれないですが、今は働かせてはいけないわけですから。法律が変わったのにそこだけが残っているという感じがしますね。

大沢：そうですね。

苅米：働く人たちにとってはいい法律ですね。

栗田：5日間なら、本人がばれないようにふるまえますから。その後にばれてくるという。

大沢：5日間は、本人も絶対意識していると思う。

栗田：遅刻とか、いろいろな問題はその後に出てくるので、そこまで見てくれないと。

大沢：本当ですね。

栗田：5日間はなんとか本人も頑張って出てくる。

大沢：その後、やったあとと休む可能性はありますよね。

岡野：最初は非正社員からスタートさせて、正社員にするというルートはどうですか。

栗田：非正社員でも解雇手当は出さなければいけないです。アルバイトでも1週間を超えた場合は、法律がある以上、解雇手当を出さなければいけない。先ほどのハローワークからの高卒の場合は、即正社員として雇わなければいけないということもあるのです。

大沢：ポジションのときにありますよね。

岡野：中途採用からだとはそうではないけれど、新卒だと試用期間とかは。

栗田：試用期間とかない、1週間しかないのは一緒ですからね。

大沢：コミュニケーション能力については、どんな調査をしても必ず出てくるのですが、具体的にはどこで？

苅米：試験が。

大沢：ありますか。

苅米：性格とかが分かるような、一斉試験のようなものはあるみたいですね。そういうのを取り入れている会社さんも多くあると思いますが、うちはもう本当に面接して話すことにしています。試験といってもちょっとした簡単なものですから、見極められない。

岡野：目を見て話さない子が増えている。目を見ずにいつも下を向いて話しますね。

栗田：新卒の子たちを見ていても、社会性ということに対する学びは低いですね。

大沢：社会性が低いのですよね。

栗田：アルバイトをしていますが低いですね。私も新卒採用のときは、できるだけアルバイトの経験者を採用するのですが、やっぱり低い。社員教育をスタートするときには、「今まであなたはお金を払って学校に行っていたけれども、これからは違うんだよ」という話をよくしますが、もう少しそういった部分を、社会に出るときの教育というかたちで、学校さんと一緒に協力して教えていかないと、という思いはあります。学生の時は、いくらアルバイトをやっているてもよかったじゃないですか。その時と同じ考えをもったまま、社会に出ていっちゃうのでなかなか難しいところがあるのです。

社内でも、採用からスタートまでの間に 10 回ぐらい入社前社内研修をやっていますが、それでもなかなか難しい。なんとかやってきたのは、失敗するたびに研修の数を、どんどん増やしてきたからです。振り落とすのならばスタートの前に振り落とさなければいけないので、合うか合わないかという結論を出そうと思ってやっているのですが、なかなか難しいですね。今の方は本当、1 週間はみんな頑張れるのですが、その後がちょっと。

大沢：そうそう。何が求められているのかは分かっているけれど、本当のところはちょっと違いますよね。

苅米：うちは中小企業でも人数が少ないので、そんなに振り落とすほど来てくれません。

栗田：振り落とすというか、採用自体はしたいのですが、合わない子を採用すると後の弊害のほうが大きくなるので。研修に来ている子は、一応の基準のもとで総務部が選んだけれど、もし違う子が混じっていれば辞めましょうという話にもなります。けれどもメインは、本人が働くという意識があるかどうかの確認をすることで、そのために社内研修の回数を年々増やしているのです。

苅米：次は 6 番ですね。中小企業における女性の両立支援について、制度の有無に関わらず実際の運用においてどのような取り組みをされているのでしょうか。

橋本さんの意見ですが、子育て中の社員の時間短縮勤務制度は、末っ子が小学 3 年生になるまでとしています。産休・育休取得後も働き続ける子育て中の女性社員は、現在、9 名います。子育て中の社員が子どもの事情で急に休むことはむしろ前提となっているので、肩身が狭いということはありません。逆にそこを支える社員がよく頑張ってくれていると感謝しています。

うちの場合だと、社員のお母さんが突然、脳卒中で倒れたことがあるのですが、その方の家は母 1 人子 1 人だったのです。おばあさんが、ちょっと離れた所に 1 人でいらちゃって。それで、その子が、「お母さんの面倒をみなくてはならなくて、長時間は勤められないから、パートさんと同じような働き方をさせてほしい」と相談を持ち掛けてきたのです。その子はとても優秀な子で、普段もとても頑張ってくれるので、何とかしたいと思った時に、同友会でワークライフバランスなどを勉強させてもらったおかげで、短時間正社員が頭にぴんと浮かびました。それで、彼女を短時間正社員として採用するために、慌てて就業規則を書き換えることになったのです。去年かおとしのことでした。就業規則が本当に古くて、変えなければいけないところ

がいっぱいあったものですから、思い切って直しました。また規則を書き換えるにあたって、助成金について調べてみると、短時間正社員制度を取り入れて、6カ月ぐらい就業させたら助成金が出るということだったので、それも申し込みました。

そうやって、その子のために短時間正社員の制度を一生懸命作って、働き始めてもらったのですが、やっぱり仕事が忙しかったので、その子は10時 - 5時の就業時間を少し超えて残業してしまったのですね。それでも助成金はだめになってしまって、結局、諦めました。ただその後、その子はきちんと自分のペースをつかんだようで、今は10時 - 5時で帰っています。家族のことを思うような時間もできたようです。

そうしたら、お子さんがいる方の中に、自分も子育てに時間がかかるから短時間正社員にしてほしいという方が出てきたので、今は、短時間正社員が2名います。

それから、介護の問題もありましたね。先ほどのお母さんの面倒を見ていた子ですが、今度はおばあちゃんの具合が悪くなったのですね。その子は、短時間正社員だから休んでも大丈夫だといって介護をしていたのですが、おばあちゃんが、自分のためにその子1人に迷惑かけてはいけないと思ったらしく、食事をしなくなったそうです。いくら食べなさいと言っても食べなかったらしいので、結局、「ついていて食べさせてあげなさい」と、しばらく休んでもらいました。本当にかわいそうな話なのですが、おばあちゃんは最終的に、口を開けなかったがために亡くなってしまいました。普通に面倒を見てあげてれば、もうすこし生きていられたのではないかとも思いますが、やはりそういう制度を作ってよかったと思います。休んでいる間も、お給料はきちんと払いました。

岡野：短時間正社員の場合、正社員と比べると、お給料はどのように計算するのですか。

苅米：基本的には正社員とは変わらないし、退職金なども同じです。昇給やボーナスなどは正社員の場合から、2時間分を減らした金額にしてやっています。だから正社員に戻る時は給料もちょうど上がった状態で戻れるというかたちですね。

大沢：すごく短時間正社員制度が広まっているという感じですかね。

苅米：この制度は本当にいいですね。

大沢：栗田さんのところは？

栗田：うちにもいますね。今は育児で短時間正社員になっている子が2人と、介護のために短時間正社員になっている方もいます。

ただ、うちの場合はもともと退職金制度がなくて、決算処理で全部、振り分けているので、給与は正規の金額に対して働いた時間の比率で割っています。賞与も同じように、その期間が満額ならば全額、そうでなければ働いている時間に合わせて、何分の何というふうにしています。昇給については、両者に差をつけないようにしています。この間、これらに関する就業規則を見直し、一筆書きました。ただ、うちの場合は0歳児からの保育園を持ったということが、一番大きいので、力を入れているのはその辺りです。

大沢：保育園はいつごろから？

栗田：平成21年に開業して、今回の制度改定で、やっと今年から認可保育園として認めてもらいました。5年間、埼玉労働局や県庁に嫌みを言いに行っていたわけ

ですが、会社が越谷にあるので、越谷市役所のほうは大変協力してくれました。埼玉県内で、認可の企業内保育園があるのは 2 市町村だけで、越谷市で応援してもらっている会社も、うちともう 1 社だけなので、そういう面ではいいかたちで進んでいると思います。

次の課題は高齢者の援護です。この間、高齢社の社長と一緒に関東経済局へ第 1 回目の嫌みを言いに行ってきました。高齢社さんは、体力と知力のある高齢者に「働く場と生きがいを」をモットーにやっている、高齢者専用の人材派遣会社ですね。主な提案は、企業が高齢者を雇用する際の時給補助に関するものだったのですが、ほかにも高齢者が働く場を作る際の行政の補助に関していろいろと言ってきました。内容を簡単にまとめますと、やっぱり高齢者が働く場を作るにあたっては行政の補助が必要だし、お金というかたちでなくても働くきっかけを作るためにもう少し援護してもよいのではないかと、また、お金を費やすのであれば、高い介護保険料うんぬんを払うよりも元気に働くことに対してやるべきではないか、という感じです。まだまだですが、5 年も嫌みを言えばいいだろうと思いながら、取り組んでいます。

荻米：本当にそうですよね。

大沢：そうですよね。今は人材不足というなら本当にもう。

栗田：今回提案した時給補助とは、高齢者に対する時給は最低賃金になることが多いので、その企業の通常の時給との差額を行政に補填してもらおうということです。高齢社さんは都内の会社で、東京ガスのリタイヤを中心に運営しているので、時給 1,000 円にできますが、うちの場合だと、60 歳以上で平の場合、払うのはやっぱり最低賃金です。今、うちの高齢者に対する時給は 810 円ですね。通常の時給は 850 円なので、40 円少なくなっています。

なので、例えばその差額を 5 年間は行政が補填してくれるとか、そういう補助があってもいいのではないかと思います。新規に高齢者を雇用する場合、たとえ雇用主は最低賃金しか出せなくても、本人は新しいチャレンジをするのだから、プラス幾らかは行政が出してもいいのではないかと、そういった補助があれば、高齢者の労働を考える企業も増えるのではないかという思いでじたばたとやっております。

大沢：両立支援プラス高齢者雇用についてもこれから制度を整えていくと。

栗田：結局、女性が介護をしなくてよくなるには、お年寄りが元気で働き続けることが一番なのです。男性が介護をとと言っても、やっぱり女性が負担している率が高いですし、それならば、年寄りが寝込まない環境をどう作るかというところから真剣にやらなければいけないかなと思っています。

大沢：今は本当にその問題ですよね。

荻米：中小企業こそ高齢者の方が働きやすいですよ。大企業は本当に優秀な人がごろごろいらっしゃるから、今後も替わりがいるでしょう。でも中小企業は人材不足で、知識が豊富な方がそんなにいないので、すぐに辞めずに末永く勤めていただくことができます。

大沢：そうですよね。

栗田：だから市場からあぶれて家にいる高齢者をどうするかが問題なのです。老人ホームのデイサービスとかあるじゃないですか、うちの母も行ったことがあるのですが、ばか

ばかしくて行っていられないと、1日でやめてしまいました。

大沢：うちのおばあちゃんも同じだった。

栗田：でも、それで家にいていいかという、違うと思うのです。

大沢：そうなのですね。

栗田：そこをどうするかと考えると、やっぱり短時間労働でも高齢者をもっと雇おうとして
いる企業に対して支援するべきだと思うのですよね。あんなデイサービスで、幼稚園
のお遊戯タイムのようなものをやらせていたら駄目ではないですか。

大沢：逆に老人になってしまいますよね。現役で働ける人は中にたくさんいますものね。

栗田：例えば、若いときに都内で働いていた高齢者が、年をとって働きに行けなくなったら、
地域で働く場を見出すことができればと思います。本当に 70、80 歳でも地域だった
ら働く場が提供できるわけじゃないですか。そういうことに対する援護があって、そ
れを支援することができるといいだろうなと。

大沢：今は年々、都市自体も消滅して、田舎も自治体もというときですから、東京で元気に
働いていた高齢者を戻すという知恵はあるかもしれない。

栗田：まだまだ何か仕事作り。

大沢：できることはありそうな感じですね。

栗田：そういうことを考えて、中小企業に対する支援をしていく。

大沢：そういうことですね。

栗田：働く場を作るということは中小だったら確かにできるかもしれない。

大沢：中小が知恵を出して、それを支えていく行政を作っていくということについて、今、
いろいろなアイデアが必要になっていますよね。

岡野：その場合は、1 人の人が長時間労働でわっと全部やるのではなく、仕事を切り刻んで、
この人に 1 時間来てもらってくれとか 2 時間来てもらってくれとかいうことができ
れば、高齢者の仕事の機会もプラスにできますよね。

栗田：ただそうした場合は企業の費用負担が多いから、中小で払えるのはやっぱり最賃賃金
になりますよね。最低賃金は地方へ行くと 600～700 円台とも聞いているので、時給
1,000 円以上で働いていた人が戻ってきて働く気になるかという点が気になります。
そこで中小側にお給料支援とか何かをしてあげることができれば、働き手がいない
と中小企業は困っているのですから、高齢者が働く場の創出はできる可能性はあり
ます。うまくいくかどうか分からない、でも可能性があると思っている。それにあ
んなつまらない介護の幼稚園に、いっぱい経験のある人が果たして行くかどうか。

苅米：ハローワークだと、雇用保険に入っていないと助成金などが出ない制度がありますが、
そういうのも撤廃してほしいのです。だって高齢者の方は会社からお給料をいた
だいて、年金ももらっているからと。

大沢：そうですね。違うものね。

苅米：それなのに、年金をもらっているから雇用保険は要らないとかいうのですから。この
間、うちで 65 歳の方をハローワークから雇ったのですが、雇用保険に入っていない
ということで、やっぱりハローワークからは全然、補助金がでませんでした。だから
そういうのも撤廃してほしいと思いますよね。

栗田：だから雇用保険はいいから、私はその高齢者、65 歳以上だったら給与補助を 100 円

でいいから出してよというのがいいのかなと思っているのですよね。

岡野：日高屋さんは、定年退職した人たちを立ち飲みの焼き鳥店に移行させていますよね。ラーメン店は 24 時間営業で立ちっ放しと重労働で、65 歳になると体力的にちょっと無理なので、別に展開している居酒屋系の店で、退職した人たちを雇う取り組みをしています。勤務時間は、4、5 時間とか働けるだけと、短い時間で展開しています。先日、日高屋の方と少しお話したのですが、新たな雇用先として今度は串かつ屋さんを考えているそうです。昼間は豚カツ屋で、夜は居酒屋さん、というかたちで取り組んでいくみたいです。

栗田：仕事を切っていくというかたちでやられているのは、すごくいいですね。

岡野：そうですね。本当に上場企業だからできていることだと思いますけど。やっぱり私たちみたいな小さいところ、中小ではやれと言われてもなかなかできないですから。

苅米：でも高齢者の方は、何らかの病気を抱えていて定期的に病院に行かなくてはいけないことが結構あるじゃないですか。ずっと勤めていると、その辺りの融通はいくらでも利いてしまう。

栗田：今日はちょっと病院に行ってくるわと。

苅米：あしたは病院に行くからお休みとか、毎週火曜日お休みとか、検査があるから今週はお休みとか、うちの人たちはみんなそういうかたちですよ。お給料は定額で決めているので、日にちのところは自由にやってもらっています。でも忙しいときは、例えば積算という図面を扱う仕事をする人たちは、家にも替えの図面を持っているので、家に帰宅してから仕事をやってくれたりします。こちらが融通を利かせれば、相手の方も仕事があるときはきちんとやってくくださるかたちだと。

大沢：仕事が必要なときはやると。

岡野：大手じゃなくて中小ですよ。

大沢：やっぱり私も、運用面における中小の良さというものは、すごくあるのではないかと思いますね。

栗田：うちの場合も、女性の短時間労働に取り組んでいくなかで、次のステップというか、最後は高齢者の問題にたどり着きました。女性の問題に取り組むと、高齢者についてもちゃんと考えなければいけないという場面が十分に飲み込めますよね。だから企業が女性雇用に取り組んでいくと、高齢者雇用にも必ず取り組みます。うちも最初に育児中の人の短時間労働がスタートしたときは、どうして残業があるのに彼女たちだけは短時間で帰れるのかと言われることもありましたが、最近はそれが当たり前のことになっています。だから次のステップである高齢者についても、65 歳や 67 歳が働くのも当たり前、本人のライフサイクルに合わせた時間数で 20、30 時間働くのも当たり前というふうになっていくと思います。

中小のよさは自分の親なり自分の娘なりという思いを事業主が持てるので新しいチャレンジがやりやすい、規模が大きくない分、新しいチャレンジがしやすいだろうなと思います。先ほど苅米さんがある 1 人の社員のために就業規則を変えてしまいましたが、それは大手ではできないことですよね。

苅米：それでは最後の質問ですね。女性の再就職支援において大学はどのような役割を果たしていると思われますか。ご意見をお聞かせください。

大沢：自信がなくなってきたな。よろしくお願いします。

苅米：再就職をしたい女性と企業とのマッチングの窓口、例えば当社の障害者雇用は地元の特別支援学校と連携し、学校側が当社の業務内容を理解した上で最適な障害者を紹介していただき、インターンシップの後、正社員として雇用しています。このような連携を大学とできればうれしい。大学の役割としては、再就職に際して最低限必要なパソコンスキル、個人情報やハラスメントなどの教育、企業への人材紹介、それから出来ればマッチング説明会などの開催、インターンシップとその後の企業と再就職女性のフィードバックのプラットフォームとなり、有効なインターンシップの仕組みを創出すること。

大沢：すごい。

苅米：すごくいいことが書かれている。

岡野：もう何も言うことはないですね。

大沢：まさに私たちがちょっと取り組んでいることそのままですね。

黒澤：私たちは、個別の企業さんにどういう仕事があるのかという情報は持っていないですよ。こういうスキルを持った人がいるとか、働きたい側の情報がせっかくあっても、どういう企業さんがあって、そこにはどういう仕事があるのかという情報がほぼない状況なので、そのマッチングは非常に難しいと感じています。

苅米：例えば、うちだと設備会社なので女性の営業が欲しいですね。エアコンの取り付けや修理、お掃除が主な仕事ですので、単身の女性のおうちとか、エステの会社とか、ちょっと男性はご遠慮願いたいみたいな場所に行ける女性の営業の方がいればいいなと、募集しているのですが、やっぱり保険などの営業の人と比べると、あまりきれいな仕事ではないので、なかなか女性の営業さんが見つからないのです。

でも、私はそういう女性をすてきだなと思います。例えば、うちの会社にコピー機の修理にみえるリコーの方は女性ですが、すてきですよ。コピー機を修理するのには1時間くらいかかるのですが、袋1つでいらっしゃるので、部品などが無い場合はちょっと電話をするとまた別のリコーの方がバイクで持ってきてくれます。他にもうちの会社でお取引をしている方で、内装関係の1級建築士の女性がいらっしゃるのですが、その方も時々、お仕事を下さいます。そういうほうにも、女性がどんどん出てきてほしいと思うのです。今、女性はどんどん男性の職場に進出していますが、もっとそういった方面の仕事も見つけていって、活躍していただきたいなと思います。

うちにも中国の女性がいて、その方は中国でかなり有名な建築会社に勤めていましたが、日本でもう一度学び直したいということで、10年ちょっと前に来られたのです。今やっと永住権をもらえて、ばりばり働けるというところまでできました。もう現場にも出てもらっています。去年は5,000万ぐらいの現場を1人で監督して納めました。最初はトイレとかでユニフォームに着替えていたらしいのですが、今は職場からユニフォームを着て、ヘルメットを持って、ユニフォーム姿で出掛けています。

大沢：格好いいですね。

苅米：本当に板についていて、格好いいですよ。きれいな格好をして電車に乗っている人はたくさんいるけれども、そういう格好で生き生きとしている人を見かけると、私なん

かはすてきだと思うわよ、といつも褒めています。そういう仕事にも就いていただけたらいいと思います。

大沢：そうですね。今お話を伺っていて、ちょっと可能性が見えてきたような感じがしてきました。

栗田：大学は今、学んでいる人以外にも大学院、卒業生、卒業して務めたけれどもリタイヤした人などの情報を集めることができますよね。そういうことは授業や研究などでも必要でしょうが、それ以外に、社会に出ていくための色々なインターンシップの窓口になるとか、女性としての在り方や働き方について学ぶ場、例えばスーツを着て事務所に座って受付嬢をやっているのはいいのかどうかグループディスカッションするとか、そういった場所を設けてもよいと思うのです。もし、大学を卒業してから学びをやめてしまったのであれば。

社会性を育てるとかそういった学ぶ場としての学科や新しいカリキュラムを、普通よりもずっと安価な授業料で、作ってもらえれば。ただというのは、学校としても難しいでしょうから、安価でできるようにするには、例えばインターンシップ等の面で連携する企業を確保して、それで実際に現場のインターンシップを行うとか。どんなインターンシップがあるのかを、中小のほうに聞いてもらえれば広げていけると思います。あと働き方の問題ですが、例えば過去に就職した内容が正しかったかどうか。それを自分は否定したことがどうだったかということも、やっぱり考えてもらわなければいけないのかなと。

やっぱり辞めていく理由は、理想像と実際の働き方が違うからということが多くて、いかに楽にしてという思いを感じるので、そこが違うよねと思うのです。お母さまもお父さまも、家ではそんなに苦労しているという態度を示さず動きますよね。そうすると子どもは、楽をしていてもお金がもらえると思ってしまうのかなと、たまに思うことがあります。

大沢：どうなのだろう。難しい。

黒澤：やっぱりそんな。

苅米：実際に体を動かしてくれないと、頭だけでは本当に生産性が上がってこないですよ。共同求人に行ったりすると IT 関係の所には生徒さんがずらっと並んでいるんですが、建築関係なんて本当にちょこちょこっとしか来ないですね。

黒澤：知らないということは大きいと思いますよね。

大沢：私もそう思います。

苅米：そうだと思います。

栗田：今度、辞める男の子が1人いるのですが、その子が私に言ったことが、面白かった。

「正月とお盆とゴールデンウィークが休みの会社を辞めて、休める IT 系に行きます。残業もしなくていい会社に行きます」と言ったのです。実は IT 系は残業が多いのですが、自分で1回やってみればいいと思って。だから勘違いですよ。

大沢：その思い込みがあるのですよね。

栗田：IT 系は確か職務給ですから、実は労働時間は長くなって給料は下がると私は思うのですが。現業は働いた分だけ賃金を払い続けますから、その違いがありますよね。さっきの男の子ですが、奥さんの方は残るので、「辞めたいという話は聞いていた

の？」と聞いてみたら、「何も相談受けていません」と言っているので、不思議な夫婦だなと思いながら見えています。

岡野：若い人の中では IT はちょっと格好いいというイメージもあって、逆に製造という大変だなというイメージもあるみたいで。

栗田：画面でバグった資料ばかり作って。

岡野：そうそう。

苅米：IT のほうが大変な部分はあるよね。

大沢：もうずっと大変だと思う。

苅米：クライアントから怒られて社内でも怒られて。

岡野：うちの主人がプログラマーなのですが、もう帰ってくるのは朝の 5 時で、私が 8 時に出る時には一緒に出てしまうので、いるのはその 3 時間だけ、月の残業が時間外だけで 200 時間ぐらいあったのです。今は本当にそういうのはもう駄目ですけど、そんな中で IT なんか辞めてほしいと。

大沢：そうですよね。

岡野：毎週出張というか、泊まりはあるし。うちも IT になるのですがシラセの衛星の何かを作っている時は、もしバグがあったらシラセと一緒に半年間行かなければいけないとか、そんな状況でした。今は労働基準法が厳しいのでそこまでではないですが、暗黙の了解で。

栗田：私も、統計などがバグったら、専門の SE の人に「バグったんだから責任取りなさい、帰るな」とか言いますから、あしたの朝までに復帰よと。

岡野：そこで全部ラインが止まってしまいますからね。ですから、もう是が非でも、泊まり込みでも何でもやらなければいけない。

大沢：一番きつい仕事ですよ。時給にしたら最低賃金は。

岡野：ひどいものですよ。

栗田：新しいことが何かできるといいですね。

大沢：そうですね。

苅米：以上で質問のほうは終わりました。

大沢：今日はありがとうございました。最後には、本当に大学と何かできるのではないかという可能性も見えてきました。インターンシップとかそういうのを含めて今後もしろしくご指導いただきますようお願いいたします。ありがとうございました。

一同：ありがとうございました。

大沢：本当に長時間にわたって貴重なお話をいただいて感謝いたします。

岡野：もう終わったので 1 つ、ジョブカードはご存知ですか。

栗田：同友会のジョブカードとは違うのですか。

岡野：同友会にもジョブカードがあるのですか。

栗田：ジョブという言い方をしますね。

苅米：共同求人ですよ。

栗田：同友会では、社長のかばん持ちとか、いろいろなチャレンジ、ライフトレーニングをやっています。インターンシップもそうです。ただ、受け入れはなかなか。IT 系の人たちは就職まで行くのですが、現場で働くこういう所となるとなかなかないです。

ね。

募集してもなかなか入らないですし、入っても働くところまでいきません。私も自分の母校のゼミから毎年、インターンシップを入れるのですが、それで働きたいという子は 1 人もいませんね。先生とよく笑いながら、そろそろやめようかなと言っています。

大沢：インターン、難しいね。いつの間にか卒業して。

岡野：先ほど栗田さんが言っていた助成金の話ですが。

栗田：山のようにあるけれども、中小が使おうとするとハードルがたくさんあって使えない。

岡野：書類が面倒くさいと？

栗田：書類もそうですし、中小向けじゃない。というのは、書類を書く際には、産業支援、振興公社がフォローしてくれるのですが、書くにあたっては、中小には越えられないようないろいろなハードルがたくさんある。先ほど 65 歳の方の話の時にも言いましたが、例えばハローワークから採用すると雇用保険に入れなければいけないとか、本来、中小が取り組めるかというところになると、取り組めないようにうまくできていると思うことはあります。

岡野：気を付けますと。

大沢：本当は気を付けなければいけない。

岡野：やればできることは。

大沢：ちゃんとそこと取り組みすることが、やっぱり大事になる。また今後についてもご相談をさせていただきます。本当にありがとうございました。

一同：ありがとうございました。

2011 年度～2015 年度
文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業
事業番号 S1191007

女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究
「女性の活躍推進に関する自治体・企業調査」報告書

発行 2015 年 10 月
編集 日本女子大学現代女性キャリア研究所
住所 〒112-8681 東京都文京区目白台 2-8-1
TEL 03-5981-3380
FAX 03-5981-3381
Email riwac@fc.jwu.ac.jp